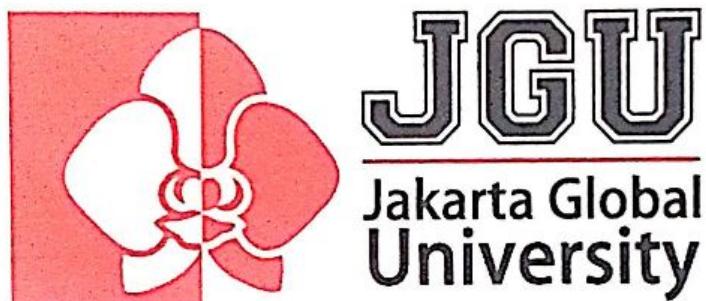




MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA LINGKUNGAN KERJA  
DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
DI PT ANUGRAH TANGKAS TRANSPORTINDO  
CENGKARENG JAKARTA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh

Adelia Tien Novianti

NIM : 200311901016

JAKARTA GLOBAL UNIVERSITY  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
2024

**MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA LINGKUNGAN KERJA  
DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI  
PT ANUGRAH TANGKAS TRANSPORTINDO CENGKARENG**

**JAKARTA**

Disusun oleh :

Nama : Adelia Tien Novianti  
NIM : 200311901016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Depok, Februari 2024  
Menyetujui,

Pembimbing 1

  
**(Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt)**  
NIK. S092019090003

Pembimbing 2

  
**(Yupiter, S.Pd.I., ME)**  
NIK. S092015020001

## HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Adelia Tien Novianti  
NIM : 200311901016  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Mediasi Kepuasan Kerja Pada Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta.

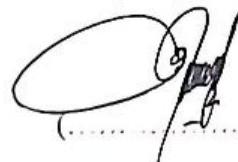
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pengaji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Global Jakarta.

### DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt

(..........)

Pembimbing 2 : Yupiter, S.Pd.I., ME

(..........)

Ditetapkan di : Depok  
Tanggal : Februari 2024

## **HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI**

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Adelia Tien Novianti

NIM : 200311901016

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Mediasi Kepuasan Kerja Pada Lingkungan Kerja  
terhadap Loyalitas Karyawan di PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng  
Jakarta.

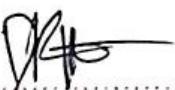
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai  
bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen  
pada Program Studi Manajemen Universitas Global Jakarta.

### **DEWAN PENGUJI**

Penguji 1 : Suci Ayu Sudari, S.S.T., M.Mgt

(..........)

Penguji 2 : Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt

(..........)

Penguji 3 : Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt

(..........)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : Februari 2024

## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai mahasiswa Jakarta Global University, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adelia Tien Novianti  
NIM : 200311901016  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Karya : Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Jakarta Global University **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (None-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Mediasi Kepuasan Kerja Pada Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Royalti Noneksklusif ini Jakarta Global University berhak menyimpan, mengalih-media-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok  
Pada Tanggal : Februari 2024



## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Jakarta, Februari 2024

Mahasiswa,



**Adelia Tien Novianti**

NIM : 200311901016

## **HALAMAN PERSEMPAHAN**

Alhamdulillah, segala puji hanya bagi Allah SWT. Kita memuji-Nya, memohon pertolongan, ampunan, dan bimbingan-Nya. Semoga Tuhan melindungi kita dari kejahatan dalam diri kita dan keburukan perbuatan kita. Orang yang mendapat petunjuk dari Allah tidak akan sesat, dan barangsiapa sesat tidak akan ada yang memberi petunjuk. Aku bersaksi bahwa tidak ada Tuhan selain Allah, dan Muhammad adalah hamba dan utusan-Nya. Semoga doa dan keberkahan melimpah kepada junjungan dan teladan kita, Nabi Muhammad SAW, keluarga, para sahabat, dan semua pihak yang mendapat hidayah hingga hari kiamat. Amin.

Dengan penuh rasa syukur, saya ingin menyampaikan persembahan dalam presentasi skripsi ini dan mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa keluarga saya, terutama kepada kedua orang tua saya, Bapak Didik Pramudianto dan Ibu Desti Inggar, serta nenek saya, Darwatinigsih. Terima kasih atas kasih sayang, doa, dukungan, dan motivasi yang mereka berikan, baik secara moril maupun material. Semua dukungan ini membantu saya untuk tetap teguh dalam menjalani hidup sesuai dengan ajaran syariah, serta menjadi pribadi yang bahagia di dunia dan di akhirat.
2. Sahabat saya Sofi Septiana, Hymas Dwinda, dan Rohadi Dengan tulus hati, saya ingin mengucapkan terima kasih atas dukungan luar biasa yang kalian berikan.
3. Teman seperjuangan saya Rosmalia Ningsih, Canthika Aulia, dan Sekar Ayu. Terima kasih atas kerjasama dan dukungan selama perjalanan studi kita bersama.
4. Bapak/Ibu dosen yang memberikan bimbingan dan ilmu. Terima kasih atas arahan dan dorongan agar selalu disiplin dalam menjalankan segala aktivitas.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami haturkan ke hadirat Allah SWT, Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas segala rahmat dan karunia-Nya. Dengan seizin-Nya, peneliti berhasil menyelesaikan skripsi berjudul "Mediasi Kepuasan Kerja pada Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta." Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Global Jakarta.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena terdapat kekurangan-kekurangan di dalamnya. Keterbatasan penulis dalam kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman turut berkontribusi pada hal tersebut. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun, sehingga karya tulis selanjutnya dapat lebih baik.

Proses penulisan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, dan kerjasama dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil, penulis berhasil menyelesaikan tugas akhir ini.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih kepada semua yang telah memberikan dukungan dan kontribusi, termasuk namun tidak terbatas pada :

1. Kedua orang tua dan keluarga selalu memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang yang tak pernah berhenti, sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini.
2. Pihak PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.
3. Ibu Olivia Resty sclaku HRD PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta yang telah memberikan kesempatan melakukan penelitian.
4. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt Selaku ketua jurusan S1 manajemen Universitas Global Jakarta.
5. Ibu Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt, selaku Pembimbing I saya ucapkan terimakasih dengan kesabaran, keikhlasan, dan dedikasi memberikan waktu, tenaga, dan pemikiran, serta memberikan bimbingan, motivasi,

arahan, dan saran yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Yupiter, S.Pd.I., ME, selaku Pembimbing 2 saya ucapan terimakasih dengan kesabaran, keikhlasan, dan dedikasi memberikan waktu, tenaga, dan pemikiran, serta memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Nanik Gunawan selaku pemberi beasiswa semester awal hingga akhir saya ucapan terimakasih sebanyak-banyaknya.
8. Teman – teman seperjuangan yang telah banyak membantu saya.
9. Segala pihak yang turut membantu penulis, meskipun tidak dapat disebutkan satu per satu, mendapatkan ucapan terima kasih atas doa dan dukungan yang sangat berharga bagi penulis.

## ABSTRAK

Penelitian ini fokus pada mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan loyalitas karyawan di PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak variabel-variabel yang diteliti, seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Pendekatan penelitian bersifat kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Populasi penelitian terdiri dari 168 karyawan, dan sampel sebanyak 65 karyawan dipilih dengan berbasis probability sampling menerapkan metode simple random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan uji asumsi klasik, uji t, dan analisis jalur menggunakan uji sobel dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kompensasi, di sisi lain, memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Lingkungan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi loyalitas karyawan, sementara kompensasi berhubungan negatif dan signifikan dengan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, Namun kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,387 atau 38% artinya lingkungan kerja dan kompensasi terhadap variabel mediasi sebesar 38%. Dan 27% pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Totalnya, terdapat tujuh hipotesis yang diuji dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Lingkungan kerja, Kompenasi, Kepuasan kerja, Loyalitas karyawan.**

## **ABSTRAK**

*This research focuses on the mediation of job satisfaction on the relationship between work environment and compensation and employee loyalty at PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta. The aim of this research is to evaluate the impact of the variables studied, such as work environment, compensation, job satisfaction and employee loyalty. The research approach is quantitative using a questionnaire as a data collection instrument. The research population consisted of 168 employees, and a sample of 65 employees was selected using probability sampling using the simple random sampling method. Data analysis was carried out using the classic assumption test, t test, and path analysis using the Sobel test with the help of SPSS version 26 software.*

*The research results show that there is a negative and significant relationship between the work environment and job satisfaction. Compensation, on the other hand, has a positive and significant relationship with job satisfaction. The work environment positively and significantly influences employee loyalty, while compensation is negatively and significantly related to employee loyalty. Job satisfaction has a positive and significant impact on employee loyalty. Job satisfaction cannot mediate the influence of the work environment on employee loyalty. However, job satisfaction can mediate the influence of compensation on employee loyalty. The Adjusted R Square value is 0.387 or 38%, meaning the work environment and compensation for mediating variables is 38%. And 27% of the influence of the work environment and compensation on employee loyalty. In total, there are seven hypotheses tested in this research.*

**Keywords:** *Work environment, compensation, job satisfaction, employee loyalty.*

## DAFTAR ISI

|   |       |
|---|-------|
| HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....  | ii    |
| HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI.....   | iii   |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKIPSI/TESIS<br>UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS ..... | iv    |
| PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....  | v     |
| HALAMAN PERSEMBAHAN.....  | vi    |
| HALAMAN MOTTO.....  | vii   |
| KATA PENGANTAR .....  | viii  |
| ABSTRAK .....   | x     |
| ABSTRAK .....   | xi    |
| DAFTAR ISI .....  | xii   |
| DAFTAR TABEL .....  | xvi   |
| DAFTAR GAMBAR .....   | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN.....  | 1     |
| 1.1 Latar Belakang .....  | 1     |
| 1.2 Perumusan Masalah.....  | 10    |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....  | 10    |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....  | 11    |
| 1.4.1 Kegunaan Teoritis : .....   | 11    |
| 1.4.2 Kegunaan Praktis: .....   | 11    |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....  | 13    |
| 2.1 Landasan Teori.....   | 13    |
| 2.1.1 Grand theory .....  | 13    |
| 2.1.2 Middle theory.....  | 13    |
| 2.2 <i>Applied theory</i> .....   | 14    |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.2.1 Loyalitas Karyawan.....  | 14        |
| 2.2.2 Lingkungan kerja.....  | 16        |
| 2.2.3 Kompensasi.....  | 19        |
| 2.2.4 Kepuasan Kerja.....  | 22        |
| <b>2.3 Penelitian Terdahulu.....</b>   | <b>24</b> |
| <b>2.4 Kerangka Berfikir .....</b>   | <b>27</b> |
| <b>2.5 Hipotesis.....</b>  | <b>28</b> |
| 2.5.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja .....                          | 29        |
| 2.5.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja .....                                | 29        |
| 2.5.3 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan.....                       | 30        |
| 2.5.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan .....                            | 30        |
| 2.5.5 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Loyalitas Karyawan .....                        | 30        |
| 2.5.6 Mediasi Kepuasan kerja pada lingkungan kerja terhadap loyalitas<br>karyawan..... | 31        |
| 2.5.7 Mediasi Kepuasan Kerja pada kompensasi terhadap loyalitas<br>karyawan.....       | 31        |
| <b>BAB III METODOLOGI.....</b>   | <b>32</b> |
| <b>3.1 Pendekatan Penelitian .....</b>   | <b>32</b> |
| <b>3.2 Fokus Penelitian .....</b>  | <b>32</b> |
| <b>3.3 Definisi Operasional.....</b>   | <b>32</b> |
| 3.3.1 Variabel Penelitian.....   | 33        |
| <b>3.4 Alur Penelitian.....</b>  | <b>35</b> |
| <b>3.5 Lokasi dan Objek Penelitian .....</b>   | <b>36</b> |
| 3.5.1 Profil Perusahaan .....  | 36        |
| 3.5.2 Komitmen Perusahaan .....  | 36        |
| <b>3.6 Populasi dan Sampel Penelitian .....</b>  | <b>37</b> |
| 3.6.1 Populasi.....  | 37        |
| 3.6.2 Sampel.....  | 37        |
| 3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel .....  | 38        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>3.7 Teknik Pengumpulan Data.....</b>                                  | <b>38</b> |
| <b>3.8 Teknis Analisis Data .....</b>                                    | <b>40</b> |
| 3.8.1 Uji Instrumen Penelitian.....                                      | 40        |
| 3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....   | 42        |
| 3.8.3 Uji Hipotesis .....  | 43        |
| <b>3.9 Analisis Jalur.....</b>   | <b>44</b> |
| <b>BAB IV.....</b>   | <b>46</b> |
| <b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>  | <b>46</b> |
| <b>4.1 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian .....</b> | <b>46</b> |
| 4.1.1 Hasil Uji Validitas.....   | 46        |
| 4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas .....                                       | 51        |
| <b>4.2 Analisis Deskriptif.....</b>                                      | <b>52</b> |
| 4.2.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian.....                      | 52        |
| 4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....                      | 55        |
| <b>4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....</b>                                  | <b>68</b> |
| 4.3.1 Hasil Uji Normalitas.....  | 68        |
| 4.3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                                | 70        |
| 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas.....                                   | 72        |
| 4.3.4 Hasil Uji Linearitas.....  | 74        |
| <b>4.4 Uji Hipotesis .....</b>   | <b>77</b> |
| 4.4.1 Analisis Substruktur Persamaan 1 .....                             | 78        |
| 4.4.2 Analisis Substruktur Persamaan 2 .....                             | 80        |
| <b>4.5 Uji Sobel .....</b>   | <b>83</b> |
| <b>4.6 Pembahasan.....</b>   | <b>87</b> |
| 4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....            | 87        |
| 4.6.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja .....                  | 88        |
| 4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan .....        | 89        |
| 4.6.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan .....              | 89        |
| 4.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan .....          | 90        |

|  |            |
|--|------------|
| 4.6.6 Mediasi Kepuasan kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan..... | 91         |
| 4.6.7 Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.....       | 91         |
| <b>BAB V .....</b>   | <b>92</b>  |
| <b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>  | <b>92</b>  |
| <b>5.1 Kesimpulan.....</b>   | <b>92</b>  |
| <b>5.2 Saran .....</b>   | <b>93</b>  |
| <b>5.3 Kontribusi .....</b>  | <b>94</b>  |
| <b>5.4 Implikasi Manajerial.....</b>   | <b>95</b>  |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>  | <b>96</b>  |
| <b>LAMPIRAN.....</b>   | <b>100</b> |
| <b>LAMPIRAN 1. BIODATA PENELITI .....</b>  | <b>100</b> |
| <b>LAMPIRAN 2. SURAT IZIN PENELITIAN .....</b>   | <b>101</b> |
| <b>LAMPIRAN 3. KUESIONER.....</b>  | <b>102</b> |
| <b>LAMPIRAN 4. TABULASI DATA MENTAH .....</b>  | <b>109</b> |
| <b>LAMPIRAN 5. HASIL UJI VALIDITAS.....</b>  | <b>116</b> |
| <b>LAMPIRAN 6. HASIL REALIBILITAS.....</b>   | <b>123</b> |
| <b>LAMPIRAN 7. HASIL UJI ASUMSI KLASIK.....</b>  | <b>125</b> |
| <b>LAMPIRAN 8. HASIL UJI t.....</b>  | <b>130</b> |
| <b>LAMPIRAN 9. Hasil Uji Sobel.....</b>  | <b>131</b> |
| <b>LAMPIRAN 10. r Tabel.....</b>   | <b>132</b> |

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, terjadi transformasi cepat dalam kondisi ekonomi secara menyeluruh. Situasi ini menciptakan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh pelaku ekonomi. Salah satu tantangannya adalah bagaimana organisasi dapat merespon dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi, baik yang bersumber dari luar maupun dari dalam organisasi itu sendiri. Perubahan eksternal harus diimbangi dengan penyesuaian internal, termasuk dalam hal pengelolaan karyawan. Karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara proaktif, dimulai dari merencanakan karier mereka di dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan fondasi utama dan kunci kesuksesan bagi semua aset yang dimiliki oleh sebuah organisasi (Udriyah, 2017). Selain itu, mereka bisa dianggap memiliki peran yang sangat signifikan di antara semua sumber daya perusahaan. Kehadiran sumber daya manusia yang berkemampuan sangat krusial karena karyawan menyediakan kualitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas perusahaan.

Pada pengembangan organisasi, menjaga suatu kualitas sumber daya manusia yang memiliki kredibilitas yang baik merupakan suatu faktor penting untuk mempertahankan kinerja terbaiknya. Ketika karyawan menunjukkan kinerja yang baik, mereka akan merasakan kepuasan tersendiri, yang pada akhirnya membuat mereka tetap setia di tempat kerja mereka. Rasa setia merujuk pada tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Perusahaan perlu mengelola karyawannya dengan efektif untuk memastikan tingkat loyalitas yang tinggi. Loyalitas karyawan sangat krusial bagi perusahaan, karena karyawan merupakan elemen utama dalam dinamika perusahaan dan sangat mempengaruhi kelangsungan organisasi (Mishra dkk, 2019). Untuk mempertahankan loyalitas ini, perusahaan harus memberikan perhatian serius terhadap kebutuhan karyawan. Jika kebutuhan dasar karyawan tidak terpenuhi dengan baik, semangat kerja mereka akan menurun, dan loyalitas terhadap perusahaan juga akan ikut berkurang.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan merupakan perwujudan yang diinginkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Citra (2019),

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan dan dedikasi yang positif yang dimiliki seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Ketika seorang pegawai memiliki loyalitas yang tinggi, mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi, tetapi juga untuk mendukung pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2019), loyalitas kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai kesetiaan peran dan anggota dalam mengalokasikan pikiran serta waktu mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas karyawan merupakan aspek penting bagi setiap perusahaan, tetapi tidak akan terwujud secara alami. Sebaliknya, tergantung pada peran yang dimainkan oleh pemimpin dan manajemen yang efektif dalam menciptakan loyalitas karyawan (Mora Z dkk, 2020) (Latief dkk, 2019). Dalam penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Syardiansah (2020), dan Haryati (2019), juga mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi memiliki kemampuan untuk menjalani pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, dan ini berkontribusi pada peningkatan mutu kinerja karyawan. Menurut Runtu (2020) Menegaskan bahwa loyalitas karyawan tercipta karena adanya beberapa faktor seperti tuntutan pekerjaan, tekanan kerja, peluang interaksi sosial, pemahaman tentang pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan, semuanya terhubung dengan tunjangan yang diberikan, insentif, serta perasaan aman dan nyaman dalam lingkungan kerja.

Dalam sebuah organisasi, tingkat pergantian karyawan merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi loyalitas para karyawan (Soeghandi dkk ,2019). Tingkat turnover yang tinggi menciptakan tantangan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena kejadian ini sulit diprediksi. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu siap menggantikan karyawan yang keluar dengan kegiatan pengembangan yang terus-menerus. Situasi di mana banyak karyawan yang terus-menerus berganti pekerjaan dengan tingkat pergantian yang tinggi mencerminkan kurangnya kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Ajimat, 2019). Meskipun ada beberapa pergantian karyawan yang memberikan dampak positif, sebagian besar pergantian membawa konsekuensi negatif, termasuk biaya dan waktu yang hilang untuk melatih karyawan baru serta potensi hilangnya pengetahuan dan pengalaman.

Berdasarkan saran dari penelitian terdahulu oleh (Kencana & Surya, 2023), dimana terkait variabel loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja, disarankan untuk mengeksplorasi pada variabel lainnya, maka dari itu peneliti menambahkan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas.

Menurut Insani & Frianto, (2023) Lingkungan kerja dianggap sebagai faktor kunci dalam membentuk sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penataan lingkungan kerja bertujuan utama untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka, seperti kebersihan, tingkat kebisingan, pencahayaan, dan faktor lainnya (Maulana & Razati, 2019). Di sisi lain, kondisi kerja yang buruk dapat menurunkan loyalitas karyawan, Contoh: Kurangnya keharmonisan hubungan antara karyawan dengan manajemen, antar karyawan, bahkan tidak adanya niat untuk pindah ke tempat kerja lain yang diyakininya akan memberikan lingkungan kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang harmonis dan baik, didukung dengan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja dan bawahan, sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja, memberikan dampak positif bagi karyawan serta meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini juga dapat menghasilkan loyalitas yang lebih tinggi, kualitas pekerjaan yang lebih baik, serta mengurangi biaya kesehatan dan asuransi perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang aman dan sehat juga dapat mengurangi jumlah hari absensi karyawan, meningkatkan komitmen mereka, dan mengurangi pemulihian klaim. Dan dapat meningkatkan citra perusahaan dan menjadikan perusahaan lebih menarik bagi calon karyawan yang berkualitas. Semua ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas tenaga kerja. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan cenderung memiliki hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja dan atasan mereka. Selain faktor-faktor yang telah disebutkan, ada beberapa elemen lain yang dapat memengaruhi tingkat loyalitas karyawan, dan salah satunya adalah sistem kompensasi (Mashiro, 2022).

Kompensasi adalah elemen penting yang dapat mendorong kesetiaan karyawan terhadap perusahaan (Malik dkk, 2019). Kompensasi ini mencerminkan upaya konkret yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendukung karyawan dan keluarganya. Perusahaan berupaya memberikan kompensasi dengan cara yang adil

melalui sistem manajemen kompensasi yang transparan. Upaya ini tidak hanya didasarkan pada masa kerja, tetapi juga mengacu pada berbagai faktor lain yang menjadi dasar manajemen kompensasi perusahaan. Salah satu strategi yang digunakan adalah memberikan insentif dan tunjangan kepada karyawan agar mereka merasa dihargai sebanding dengan kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. KEP./49/MEN/2004 pada 8 April 2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah (Kurniawan, 2019) bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Kesimpulannya, perusahaan berupaya untuk mempertahankan karyawan dengan memberikan perhatian khusus terhadap loyalitas mereka. Hal ini juga didukung pada penelitian sebelumnya melalui saran (Seputro, n.d. 2019) dimana beliau menyarankan untuk menciptakan temuan baru pada variabel yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja, karena karyawan yang puas cenderung lebih kreatif sehingga membuat organisasi mampu bersaing dengan organisasi lain. Menurut Pradipta & Suwandana (2019) mengemukakan bahwa kepuasan karyawan mencerminkan evaluasi positif dan negatif yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaan mereka, seperti pencapaian dan keberhasilan dalam tugas-tugas kerja. Tingkat kepuasan yang tinggi tercermin dari karyawan yang merasa bahagia dan nyaman dalam lingkungan kerja, serta merasa dihargai melalui imbalan yang diberikan atas usaha yang mereka lakukan. Berdasarkan penelitian oleh (Rizana dkk,2020) disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai secara positif berkorelasi dengan tingkat loyalitas mereka terhadap organisasi. Dengan kata lain, semakin puas pegawai dengan hasil kerjanya, semakin tinggi tingkat loyalitasnya terhadap organisasi.

Penelitian nantinya akan ditujukan kepada karyawan PT Anugerah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta, didirikan pada tahun 2000. Perusahaan ini berfokus pada layanan *forwarding* ekspor, impor, dan domestik. Sebagai bagian

dari ATT Group, PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta merupakan penyedia solusi logistik terpadu. Dengan pengalaman lebih dari 20 tahun di industri logistik, Mengenai perusahaan logistik tentunya pasti mempunyai sumber daya manusia yang cukup banyak untuk membantu pembuatan dokumentasi pengiriman hingga pengiriman dilaksanakan.

Namun terjadi fenomena loyalitas karyawan pada PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta, *turnover* karyawan mengalami kenaikan pada tahun 2023 di semua aspek. Hal ini kemungkinan dapat terjadi karena minimnya lingkungan maupun kompensasi dari perusahaan sehingga karyawan merasa tidak adanya kepuasan kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki peran yang sangat penting karena keduanya memiliki dampak besar terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan ini pada gilirannya akan berdampak pada pendapatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berikut ini merupakan data *turnover* karyawan :

**Tabel 1. 1 Data Turnover pada PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta 2021 - 2023**

| No | Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah karyawan keluar | Presentase yang keluar |
|----|-------|-----------------|------------------------|------------------------|
| 1. | 2021  | 180             | 21                     | 12,38%                 |
| 2. | 2022  | 169             | 27                     | 17,36%                 |
| 3. | 2023  | 175             | 29                     | 18,06%                 |

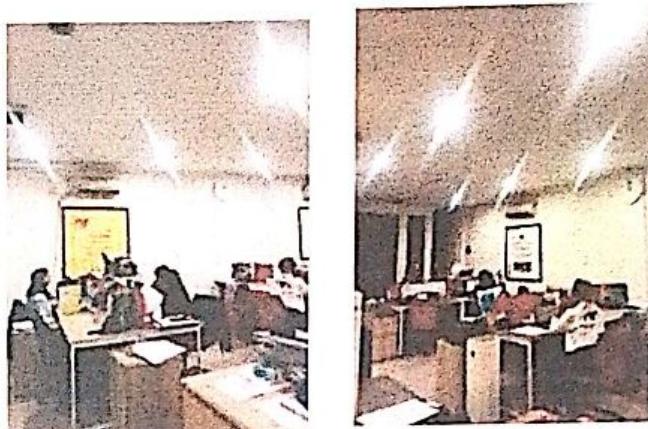
Sumber : PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta  
pada tahun 2023

Dari tabel 1.1, PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta Saat ini, perusahaan memiliki 146 karyawan pada akhir tahun 2023. Jumlah ini mengalami peningkatan dalam dua tahun sebelumnya, yaitu pada tahun 2020 dengan 159 karyawan dan tahun 2021 dengan 142 karyawan. Peningkatan jumlah karyawan mencerminkan pertumbuhan perusahaan dan upaya untuk meningkatkan kualitas. Namun, data menunjukkan *fluktiasi* tingkat *turnover* karyawan yang cukup signifikan setiap tahunnya. Selama tiga tahun terakhir, pada tahun 2020 terdapat 21 karyawan yang keluar dengan tingkat *turnover* sebesar 12,38%. Pada tahun 2022, jumlah karyawan yang keluar meningkat menjadi 27 dengan tingkat *turnover* mencapai 17,36%. Pada tahun 2023, sebanyak 29 karyawan keluar dengan

tingkat *turnover* mencapai 18,06%. Data *turnover* tersebut dapat dihitung persentase tingkat *turnover* karyawan pada PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta dengan menggunakan rumusan LTO (Labour Turnover). Gillies (dalam Ningsih, 2019) menyatakan Perputaran karyawan dianggap normal jika berada dalam kisaran 5-10% per tahun. Jika melebihi 10% per tahun, itu dianggap tinggi. Tantangan muncul ketika tingkat keinginan untuk pindah (*turnover intention*) tinggi, terutama pada karyawan dalam masa percobaan dan karyawan kontrak, yang dapat menyebabkan masalah perputaran karyawan. Liana (2022) *Turnover Intention* merujuk pada niat atau keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya setelah diterima sebagai karyawan di suatu perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat memiliki dampak negatif pada kestabilan organisasi dan memerlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk mengatasi masalah ini. Melalui wawancara singkat yang dilakukan peneliti kepada HRD di PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta terjadinya peningkatan *turnover* disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan dan beberapa faktor pribadi karyawan tersebut. Giovanni (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai elemen krusial dalam membentuk loyalitas karyawan. Dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta mengalami penurunan akibat tingkat *turnover* tinggi. Namun peneliti melakukan observasi secara langsung dengan melihat lingkungan kerja sekitar dapat menjadi salah satu faktor ketidakpuasan karyawan.

Lingkungan kerja merujuk pada semua peralatan, bahan, dan situasi sekitar di mana seseorang bekerja. Ini mencakup metode kerja dan pengaturan baik secara individu maupun dalam kelompok. Lingkungan kerja melibatkan menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi karyawan dengan memberikan fasilitas dan alat keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan moral karyawan dalam setiap kegiatan. Dengan kondisi yang memadai, produktivitas kerja dapat ditingkatkan secara signifikan (Sari et dkk, 2020).

**Gambar 1. 1 Lingkungan Kerja di PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta**



Sumber : Prasurvey di PT Anugrah Tangkas  
Transportindo Cengkareng Jakarta 2023

Dari gambar yang terlihat, dapat disimpulkan bahwa lingkungan di PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta situasinya secara keseluruhan dapat dianggap baik, dengan setiap bagian memiliki area khususnya. Meskipun demikian saat peneliti melakukan prasurvey mendalam, terdapat beberapa ruangan yang dinilai kurang memadai karena suhu udaranya terasa kurang nyaman, bahkan terkadang terlalu panas. Selain itu, juga ada permasalahan terkait pencahayaan yang kurang memadai dan kebisingan dari divisi lain. Hal ini disebabkan oleh sistem sirkulasi udara yang tidak optimal, tidak semua ruangan kerja menggunakan sirkulasi udara dan tidak fokusnya karyawan untuk bekerja karena kebisingan,

**Tabel 1. 2 Fasilitas Lingkungan Kerja PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta tahun 2023**

| No | Fasilitas          | Kualitas |             |
|----|--------------------|----------|-------------|
|    |                    | Baik     | Kurang Baik |
| 1. | Lampu pada ruangan | ✓        |             |
| 2. | AC                 | ✓        |             |
| 3. | Printer            |          | ✓           |
| 4. | Alat sterilisasi   | ✓        |             |
| 5. | Meja/Kursi         |          | ✓           |

Sumber : PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta

Terdapat Fenomena berdasarkan data yang diberikan untuk fasilitas lingkungan kerja di PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta tahun 2023, dapat dilihat dengan adanya beberapa fasilitas yang dinilai "Kurang Baik" seperti Printer, Meja, dan Kursi, ini bisa menyebabkan ketidaknyamanan bagi para pekerja di lingkungan kerja PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta. Data diatas didapat dengan cara observasi langsung pada PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta atas izin HRD Setempat. Ketidaknyamanan ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Untuk menciptakan kenyamanan di tempat kerja, penting untuk menjaga prasarana fisik seperti kebersihan, penerangan yang cukup, ventilasi udara yang baik, dan tata ruang kantor yang nyaman. Fasilitas seperti suara musik yang menyenangkan juga dapat menambah kenyamanan. Selain itu, manajemen organisasi harus mendorong inisiatif dan kreativitas karyawan. Menurut (Andarsari and Setiadi 2023) Kebersihan bagian dari lingkungan kerja, Mungkin tidak memiliki potensi untuk memotivasi secara langsung, tetapi jika diabaikan, bisa menyebabkan ketidakpuasan. Suasana kerja yang positif dapat membuat karyawan merasa senang dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif pada kualitas pekerjaan karena lingkungan tersebut merupakan sumber informasi untuk aktivitas kerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat penting bagi kebahagiaan dan produktivitas karyawan.

Faktor yang mendukung produktivitas juga berdasarkan kompensasi yang karyawan dapat. Melalui wawancara langsung terhadap HRD PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta mengenai pemberian kompensasi, Pemberian upah lembur hanya pada posisi kurir, untuk karyawan pada posisi lainnya tidak diberikan upah lembur oleh karena itu dapat menjadi penyebab loyalitas karyawan menurun. Pada penelitian yang dilakukan oleh Mapparenta (2023), bahwa Kompensasi tidak signifikan dengan loyalitas karyawan, Maka itu peneliti berniat untuk melakukan penelitian apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

**Tabel 1. 3 Data yang mempengaruhi kompensasi di PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta**

| No | Prestasi                  | Bentuk Kompensasi        | Masalah Kompensasi                   |
|----|---------------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| 1. | Melebihi target penjualan | Dapat bonus dan insentif | Tidak ada masalah.                   |
| 2. | Kinerja baik              | Bonus                    | Pembayaran bonus tidak setiap tahun. |

Sumber : PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta

Dalam tabel diatas, terungkap bahwa salah satu masalah kompensasi yang dihadapi adalah ketidakpastian pembayaran bonus, yang tidak dilakukan setiap tahun. Hal ini menciptakan ketidakpuasan di kalangan karyawan, membuat mereka merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi. Karyawan yang berprestasi mungkin merasa kecewa karena usaha keras mereka tidak diakui dengan bonus yang pantas. Selain itu, ketidakpastian ini juga dapat menimbulkan kecemasan di lingkungan kerja, dengan karyawan bertanya-tanya kapan bonus akan dibayarkan, menciptakan ketegangan dan kekhawatiran yang tidak perlu. Menurut Muqonggo dkk, (2019) mengatakan bahwa kompensasi memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif yang artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu telah menghubungkan kedua variabel tersebut dan menemukan bahwa kompensasi ditemukan sebagai faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, antara lain (Ketutdewi Sumaryathi & Gustiayumanuati Dewi, n.d.-a, 2020) (Kencana & Surya, 2023)

Jika kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak mendukung, maka loyalitas karyawan yang tinggi tidak akan berkembang dengan sendirinya. Ketika perusahaan menghadapi situasi di mana loyalitas karyawan rendah atau menurun, sudah sepantasnya bagi perusahaan untuk melakukan refleksi internal terhadap faktor-faktor yang bisa menjadi penyebabnya. Kenaikan *turnover* pada tahun ini berhubungan dengan kepuasan kerja, menunjukkan bahwa kepuasan kerja bisa mempengaruhi seberapa loyal karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja

seseorang seringkali dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang baik. Peneliti melakukan penelitian tentang topik ini karena tertarik dengan fenomena yang telah disebutkan sebelumnya dan ingin mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang lanskap pekerjaan yang akan dihadapi di masa depan. Oleh karena itu, penelitian ini akan menyelidiki bagaimana mediasi kepuasan kerja pada lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan informasi yang telah diuraikan sebelumnya, penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap tingkat loyalitas karyawan pada PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta?
6. Bagaimana pengaruh mediasi kepuasan kerja pada Lingkungan Kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta?
7. Bagaimana pengaruh mediasi kepuasan kerja pada Kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian yang telah disajikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta.
6. Untuk mengetahui peran Mediasi Kepuasan kerja pada Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta.
7. Untuk mengetahui peran Mediasi Kepuasan kerja pada Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki dua tujuan utama:

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis :**

###### **a. Bagi *further research***

Penelitian ini bertujuan untuk menjadi sumber referensi bagi peneliti lain yang tertarik dalam masalah yang sama. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi berharga untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan dan referensi bagi penelitian lanjutan, khususnya untuk mereka yang ingin mendalami analisis manajemen terhadap loyalitas kerja karyawan.

###### **b. Bagi *researcher***

Penelitian ilmiah bukan hanya memberikan kontribusi bagi pengetahuan manusia secara umum, tetapi juga membawa banyak manfaat langsung bagi peneliti secara pribadi, baik dalam pengembangan profesional maupun pribadi.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis:**

###### **a. Bagi Organisasi (PT ATT Jakarta):**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan yang berguna bagi kebijakan organisasi. Temuan penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk

membuat keputusan kebijakan dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan loyalitas kerja karyawan.

b. Bagi Akademisi (Universitas Global Jakarta):

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai materi pembelajaran di lingkungan akademis. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat diaplikasikan dalam dunia nyata, khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia, sehingga mahasiswa dan praktisi manajemen dapat mengambil manfaat dari temuan dan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. (2013). (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). PT. PBP, Jakarta
- Al Hakim, Y. R., Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, P., Manajemen, J., Kewirausahaan, dan, Hariani, M., & Rahman Al Hakim, Y. (2021). *Eissn 2807-7237 PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN* (Vol. 1, Issue 2).
- Akbar Tino, (2020) PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. DUTA PERTIWI NUSANTARA., JPRO – Jurnal Ilmiah Mahasiswa
- Ambarak, S. K., & Husein, S. (2023). Noncommercial-sharealike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0. *Journal of Economics Review*, 3(2), 2809–378. <Https://doi.org/10.55098/joer.2.1.1-9>
- Andarsari, Nadhila Alifi, and Pompong B. Setiadi. 2023. ‘The Impact of Working Environment on Employee Loyalties with Job Satisfaction as an Intervening Variable’. *Ijomata International Journal of Management* 4(1):73–84. Doi: 10.52728/ijjm.v4i1.619.
- Angesti, R., Program, W., Magister, S., & Fakultas Ekonomi, M. (2018). *STUDI KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN* (Vol. 2, Issue 1).
- Bagus, Tjokorda, Wirata Sukawati, and Gusti Made Suwandana. N.d. *Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort*.
- Christiati, Devi, and Bni Bank Branch in Makassar. N.d. ‘The Effect of Compensation and Job Environment on Employee Loyalty through Job Satisfaction as an Intervening Variable Case Study of BNI Bank Branch in Makassar’. Doi: 10.26487/hjbs.v2i4.
- Dita, Cristeri, Yesyurun Sekolah, Tinggi Ilmu Ekonomi, and Mahardhika Surabaya. N.d. *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SIANSTAR TOP Tbk*.
- Devi Ramadhanita, R. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKANBARU. In *JOM FISIP* (Vol. 5, Issue 1).
- Dwi Cahya, A., Tejo Prabowo, V., & Febri Suryawan Jurnal Daya Saing, A. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Lancar Ponsel)*. 7(3).
- Febriana, Arifa, and Kustini Kustini. 2022. *DAMPAK KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BERLIAN MULTI SEJAHTERA*. Vol. 5.

- Fitri, D. D., Marsofiyati, M., & Wahono, P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Non-Pns Rumah Sakit X. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(4), 325–342. [Https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i4.258](https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i4.258)
- Frempong, L. N., Agbenyo, W., & Darko, P. A. (2018). The Impact of Job Satisfaction on Employees' Loyalty and Commitment: A Comparative Study Among Some Selected Sectors in Ghana. In *European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN* (Vol. 10, Issue 12). Online. [Https://www.researchgate.net/publication/325102489](https://www.researchgate.net/publication/325102489)
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T. Hani. 2019. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Hj. Sedarmayanti, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung, PT Refika Aditama. Liberti Pandiangan, 2019, Manajemen Pegawai Negeri Sipil,Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Ilham Safar, Mujahid, Ramalwati, Muwaffiq Nurimansyah Mapparenta, and Nasyirah Nurdin. 2023. 'The Role of Compensation Moderation on the Effect of Work Environment on Employee Loyalty at PT. Prima Karya Manunggal'. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHES) 5(2):92–97*. Doi: 10.56338/ijhess.v5i2.3272.
- Insani, Auladina Nurul, and Agus Frianto. 2023. 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan'. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* 6(1):14–26. Doi: 10.33752/bima.v6i1.5291.
- Kencana, Ida Bagus Megawisnu, and Ida Bagus Ketut Surya. 2023b. 'The Role of Job Satisfaction Mediates the Effect of Compensation with Employee Loyalty at Senetan Villas & Spa Resort'. *European Journal of Business and Management Research* 8(3):283–87. Doi: 10.24018/ejbmr.2023.8.3.1994.
- Ketutdewisumaryathi, Ni, and I. Gustiayumanuatiidewi. N.d.-a. *THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE LOYALTY WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR*.
- Kinerja, D., Studi, P. (, Pns, P., Kantor, D., Sonder, K., Minahasa, K., Pioh, N. L., Tawas, H. N., Ekonomi, F., Bisnis, D., Universitas, M., & Manado, S. R. (2016). THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK CONDITION TO WORK SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE (Study At State Employee In District Office Sonder District Minahasa). *Jurnal EMBA*, 838(2), 838–848.
- Kompensasi, P., Kerja, L., Kerja, K., Karyawan, K., Riansari, T., Malang, C., Kasus, S., Bank, P. T., Nasional, T., Malang, T., Titi, ), Bank, R., Cabang, B., Achmad, M., & Rofiaty, S. (n.d.). *Alamat Korespondensi*.
- Kompensasi, P., Kerja, L., (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49. [Https://doi.org/10.15294/ccaj.v9i1.37165](https://doi.org/10.15294/ccaj.v9i1.37165)

- Lavinia Diana, (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. EHYA PURWA RAHARJO GRESIK. AGORA Vol. 6, No. 1, (2018) 1-6
- Manajerial dan Kewirausahaan, Jurnal, Verontino Fernando Giovanni, Mei Ie, and Penulis Korespondensi. N.d. 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI INDUSTRI KREATIF'.
- Manajemen, J., Irma, A., Yusuf, M., & Tinggi Ilmu Ekonomi BIMA, S. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 12(2), 253–258. <Http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Maulana, Farhan, and Girang Razati. 2019a. *EFEK LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN KEPUASAN KERJA PADA LOYALITAS KARYAWAN DALAM INDUSTRI JASA PROPERTI*. Vol. 4.
- Ovais Vohra, Lecturer, and dresin Benhür Aktürk. N.d. *Impact Of Working Environment On Job Satisfaction*. Vol. 2022.
- Penelitian, H., Pengabdian, D., Masyarakat, K., & Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398. <Https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>
- Pranavianti, Maharena Ria, and Elva Nuraina. N.d. *THE 13 Th FIPA*.
- Pratama, R. Y., & Thoyib, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 01(2), 144–153. <Https://doi.org/10.21776/jki>
- Prawira Indra. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, Vol 3, No. 1, Maret 2020, 28-40
- Putri Ramadhanty, D., Hotnaidah Saragih, E., & Aryanto Sekolah Tinggi Manajemen PPM Jakarta, R. (2020). *The Influence of the Work Environment on the Loyalty of Millennial Employees*.
- Ratnasari, N. T., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1353–1364. <Https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.933>
- Sarani & Hermawati, S. W. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT KENDARI EKSPRES. Vol 6, 1, Maret 2020
- Saptarini, P. D., & Yudhaningsih, N. M. (2020). Putu Dita Saptarini Ni Made Yudhaningsih PERANAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT PARAMA ASIA SEJAHTERA. *Jurnal Satyagraha*, 03(01).
- Seputro, Adji. N.d.-a. M. 2) , Patricia Dhiana Paramitha.
- Studi Manajemen, Program, and Stie La Tansa Mashiro. N.d. 'The Asia Pacific Journal of Management Studies Pengaruh Budaya Organisasi Dan

- Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung Di Era Pandemi COVID-19 Maesaroh\* Eva Indriyani\*\*. 39–46.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TRAVELMART JAKARTA PUSAT. In *Jurnal Manajemen Oikonomia* (Vol. 29, Issue 2).