

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIB PADANG PANJANG

Vanessa Stevanie Nababan¹, Selvi Yona Sari², Olandari Mulyadi³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

E-Mail: vanesanababan3@gmail.com¹, selviyonasari@upiypk.ac.id²,
olandarimulyadi@upiypk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Padang Panjang. Metode pengumpulan data melalui wawancara dan menyebarkan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 52 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil analisis data terdapat bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Pegawai, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai melalui Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Pegawai, Kepuasan Kerja.

Abstract – This research aims to analyze the influence of Compensation and Work Environment on Employee Loyalty, with Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Class IIB Padang Panjang State Detention Center. Data collection methods included interviews and questionnaires. The population of this study was 52 employees. The data analysis method used was Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS). Based on the data analysis, it was found that Compensation has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Work Environment has a negative and insignificant effect on Job Satisfaction, Compensation has a positive and insignificant effect on Employee Loyalty, Work Environment has a positive and insignificant effect on Employee Loyalty, and Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Loyalty through Job Satisfaction. Compensation has a positive and significant effect on Employee Loyalty through Job Satisfaction, and Work Environment has a positive and insignificant effect on Employee Loyalty through Job Satisfaction.

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Loyalty, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Setiap individu berkeinginan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan memberikan sumbangan penting kepada organisasi atau institutnya.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki setiap institut, karena dengan aktivitas dan kegiatannya melibatkan sumber daya manusia. Akan tetapi kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sumber daya manusia pada dasarnya terbatas sehingga diperlukan konsep strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Strategi bertujuan untuk melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perubahan dan tentunya mengharapakan akan tercapainya produktivitas yang setinggi-tingginya.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor yang penting berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan organisasi adalah loyalitas Pegawai. Suatu institut yang

memiliki Pegawai loyal, kemungkinan besar akan menunjukkan performansi yang lebih loyal. Lingkungan kerja juga memiliki fungsi penting dalam institut, lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat memberikan dampak besar pada kenyamanan Pegawai dalam bekerja. Dalam hal ini, kompensasi juga menjadi faktor penting dalam kenyamanan pegawai dalam bekerja. Dengan adanya kompensasi yang sebanding dengan hasil kerja Pegawai dapat meningkatkan kinerja Pegawai dalam hal Pegawai merasa dihargai dan mau lebih berkontribusi dalam mencapai tujuan institut.

Membawa dan melibatkan banyak individu untuk mendorong diri sendiri melebihi batas kemampuan yang normal sampai mencapai keadaan yang dinamakan kelelahan kerja yang berdampak pada ketegangan di tempat kerja, dimana hal tersebut bisa dikatakan merupakan ancaman yang serius, dimana hal ini dapat terjadi pada setiap jajaran yang ada di dalam institut, baik atasan maupun bawahan, baik staff maupun pimpinan.

Loyalitas Pegawai merupakan sikap positif Pegawai terhadap institut tempat dia bekerja. Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan institut. Menurut (Beban et al., 2025) loyalitas diartikan sebagai kesetiaan seseorang yang hanya ingin bekerja di perusahaan sampai pensiun karena memberikan pengembangan karir dan kesejahteraan bagi karyawannya. Loyalitas Pegawai sangat penting dan dibutuhkan bagi sebuah institut untuk menunjang kesuksesan dalam menjalankan tujuan institut, karena manusia merupakan salah satu faktor produksi sebagai penggerak dalam pelaksanaan proses produksi dan pelaksanaan dapat dilakukan dengan cara efektif dan efisien sehingga menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Selain faktor kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh Pegawai lingkungan kerja menjadi faktor lain yang mempengaruhinya. Dalam (Nurhandayani, 2022) Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam institut tersebut.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat Pegawai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan, bahkan seringkali tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi seluruh Pegawainya maka pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai akan berjalan baik dan lancar. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap institut.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti (Safrida et al., 2023) dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT.BSI KC Medan S Parman dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Karyawan memiliki hubungan yang positif, dimana ketika Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan ditingkatkan maka akan berdampak pada Loyalitas Karyawan.

Penelitian (Nickko Ronaldlo & Amalina Rizqi, 2024) dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Non-Pns rumah sakit X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan dan hasil uji parsial variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan pertimbangan dari beberapa kondisi di atas menunjukkan pentingnya usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja Pegawai dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIB PADANG PANJANG”**.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian penulis dapat digolongkan pada penelitian yang bersifat deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain (Hasibuan, 2019).

Menurut (Islam, 2022) Populasi adalah subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Populasi adalah individu dalam semua wilayah penelitian yang akan dijadikan subjek penelitian, tanpa ada yang tertinggal. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi ialah seluruh pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Padang Panjang dengan jumlah 52 orang.

Menurut (Amin et al., 2023) sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 52 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

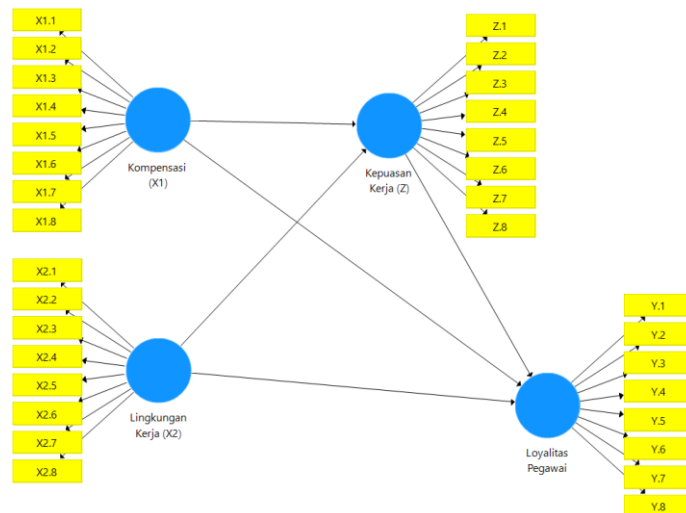
Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan 2 tahap penilaian dari sebuah model penelitian yaitu outer model dan inner model. Tahap-tahap tersebut Adalah sebagai berikut:

Menilai Outer Model atau Model Pengukur

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria didalam penggunaan Teknik Analisa data untuk menilai outer model yaitu Congvergent Validuty, Discriminant Validity dan Compedite Reliability. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,7 dianggap memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai-nilai Convergent Validity diatas 0,7.

Pengujian Outer Model (Structural model) sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



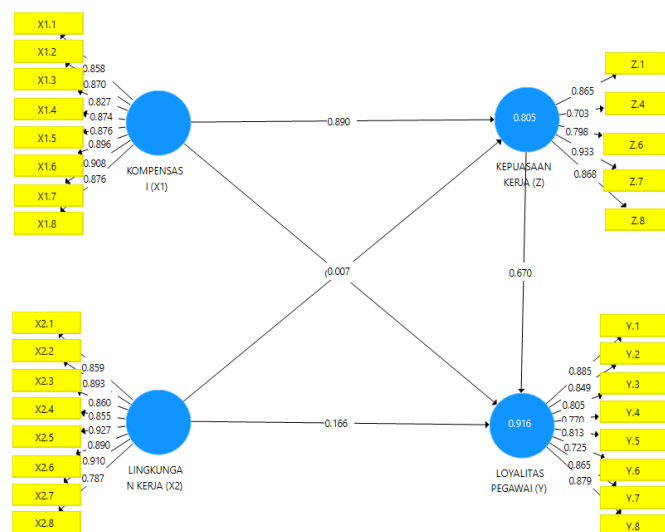
Gambar 1. Hasil Pengujian Outer Model Sebelum Eliminasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,7 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai-nilai convergent validity diatas 0,7.

Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outhter model data dengan menggunakan smartPLS. Diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Pengujian Outer Model Setelah Eliminasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian outhter model data dengan menggunakan smartPLS. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,7 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai-nilai convergent validity diatas 0,7 terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variabel penelitian. Secara umum telah ditemukan nilai convergent validity yang layak atau valid, dimana masing masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai convergent validity diatas 0.7.

Hasil Uji Average Variabel Extrated (AVE)

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan Tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untk seluruh variabel penelitian. Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai

melalui nilai Avarage Variance Extreected (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikjatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berasa diatas 0,50.

Tabel 1. Report Hasil Pengujian Nilai Variance Extracted (AVE)

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho-A	Composite Reability	Nilai Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi (X1)	0.955	0.957	0.963	0.763
Lingkungan Kerja (X2)	0.955	0.957	0.963	0.763
Kepuasan Kerja (Z)	0.898	0.915	0.918	0.586
Loyalitas Pegawai (Y)	0.933	0.935	0.945	0.682

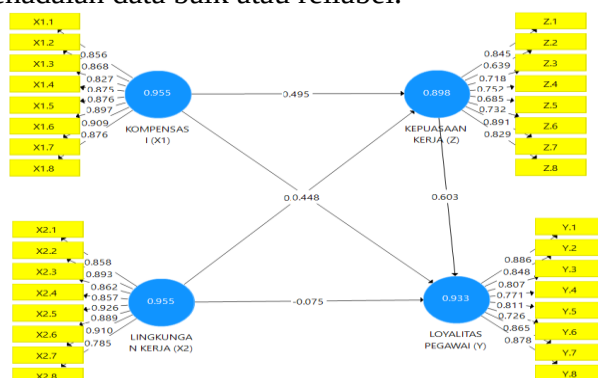
Sumber: Hasil Uji Outer Model SmartPLS, 2026

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Realibitas

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruknmya yang menunjukkan Tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan Teknik Analisa data untuk menilai outer model yaitu convergent validity, discriminant validity dan compesite realibility. Penilaian iini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai crombach alpha, nilai suatu konstruk dikatakan reliabel memberikan nilai crombach alpha >0,70.

Berdasarkan output SmartPLS pada gambar diatas, telah ditemukan nilai composite reliability masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau reliabel.



Gambar 3. Nilai Cronbach Alpha

Berdasarkan output SmartPLS pada gambar diatas, telah ditemukan nilai Cronbach Alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0.70. dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau realible.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 4.19 dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai Kompensasi sebesar 3.318 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk kompensasi terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui

apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,618 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha atau 1,96 nilai P-Value < 0,05 oleh karena itu H_0 ditolak H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Tahanan Negara (Rutan) Padang Panjang, karena pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan perasaan dihargai serta kesejahteraan pegawai. Ketika pegawai menerima gaji, tunjangan, dan fasilitas yang memadai, mereka cenderung merasa puas terhadap pekerjaannya, menunjukkan sikap positif, serta memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Kondisi ini menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Dengan demikian, kompensasi yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Rutan Padang Panjang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati et al., 2024) dengan hasil penelitian kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 4.19 dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS nilai t-statistik < t-tabel atau $0.030 < 1,96$ nilai P-value $0.976 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis tidak dapat diterima atau H_0 diterima dan H_2 ditolak, dengan kata lain tidak berpengaruh dan tidak signifikan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang kurang baik mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja pegawai Rumah Tahanan Negara (Rutan) Padang Panjang. Nilai original sampel yang bernilai Negatif sebesar -0.010 menunjukkan bahwa arah hubungan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah negatif, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk meningkatkan Kepuasan Kerja.

Lingkungan kerja terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Tahanan Negara (Rutan) Padang Panjang, karena kondisi lingkungan kerja yang ada cenderung telah dianggap sebagai bagian dari tuntutan dan karakteristik pekerjaan oleh para pegawai. Pegawai Rutan umumnya memiliki pemahaman dan kesiapan mental terhadap situasi kerja yang terbatas, berisiko, serta penuh aturan, sehingga faktor lingkungan kerja tidak lagi menjadi penentu utama tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, jaminan kesejahteraan, dan kepastian karier, sementara lingkungan kerja dipandang sebagai kondisi yang harus diterima dan disesuaikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lingkungan & Organisasional, 2022) dengan hasil Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kinerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 4.19 dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS nilai t-statistik < t-tabel atau $0.795 < 1,96$ nilai P-value $0.430 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis tidak dapat diterima atau H_0 diterima dan H_3 ditolak, dengan kata lain tidak berpengaruh dan tidak signifikan Kompensasi terhadap Loyalitas. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang kurang baik mengakibatkan berkurangnya Loyalitas pegawai Rumah Tahanan Negara (Rutan) Padang Panjang. Nilai original sampel yang bernilai sebesar 0.119 menunjukkan bahwa arah hubungan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai adalah tidak berpengaruh dan tidak signifikan, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk meningkatkan Loyalitas Pegawai.

Kompensasi terbukti tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai di Rumah Tahanan Negara (Rutan) Padang Panjang, karena loyalitas pegawai lebih didorong oleh faktor non-finansial seperti nilai pengabdian, tanggung jawab moral, serta komitmen terhadap institusi dan tugas negara. Sebagai aparatur yang bekerja di lingkungan masyarakat, pegawai Rutan cenderung memandang kompensasi sebagai hak yang bersifat tetap dan standar, sehingga tidak menjadi faktor utama dalam menentukan kesetiaan mereka terhadap organisasi. Loyalitas lebih tercermin dari kesediaan pegawai untuk tetap menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, mematuhi aturan, serta menjaga integritas, meskipun kompensasi yang diterima tidak mengalami peningkatan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Akuntansi & Keuangan, 2023) dengan hasil penelitian kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 4.19 dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS nilai t-statistik <t-tabel atau $1.089 < 1,96$ nilai P-value $0.281 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis tidak dapat diterima atau H_0 diterima dan H_4 ditolak, dengan kata lain tidak berpengaruh dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang kurang baik mengakibatkan berkurangnya Loyalitas pegawai Rumah Tahanan Negara (Rutan) Padang Panjang. Nilai original sampel yang bernilai sebesar 0.183 menunjukkan bahwa arah hubungan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) adalah negatif, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk meningkatkan Loyalitas Pegawai.

Lingkungan kerja terbukti tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap loyalitas pegawai di Rumah Tahanan Negara (Rutan) Padang Panjang, karena loyalitas pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor internal seperti komitmen pribadi, rasa tanggung jawab, dan pengabdian terhadap tugas negara. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas pegawai dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan pimpinan dapat meningkatkan rasa keterikatan pegawai terhadap organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik mendorong pegawai merasa dihargai, didukung, dan betah dalam menjalankan tugasnya, sehingga menumbuhkan komitmen dan kesetiaan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang panjang. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai, beban kerja yang tidak seimbang, serta hubungan kerja yang kurang harmonis, dapat menurunkan loyalitas pegawai dan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk dan meningkatkan loyalitas pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Adilla et al., 2025) dengan hasil penelitian kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 4.19 dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS nilai t-statistik <t-tabel atau $4.729 < 1,96$ nilai P-value $0.000 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_5 diterima, dengan kata lain berpengaruh dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang baik mengakibatkan meningkatkan Loyalitas pegawai Rumah Tahanan Negara (Rutan) Padang Panjang. Nilai original sampel yang bernilai sebesar 0.677 menunjukkan bahwa arah hubungan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) adalah positif.

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap loyalitas pegawai di Rumah Tahanan Negara (Rutan) Padang Panjang, karena pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif, komitmen yang tinggi, serta keinginan kuat untuk tetap

bertahan dalam organisasi. Kepuasan kerja yang muncul dari rasa dihargai, hubungan kerja yang baik, kejelasan tugas, serta dukungan pimpinan mendorong pegawai untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Kondisi ini memperkuat ikatan emosional antara pegawai dan organisasi, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula loyalitas pegawai di Rutan Padang Panjang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Adilla et al., 2025) dengan hasil penelitian kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

Pengaruh Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 4.19 dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS nilai t-statistik $t\text{-tabel}$ atau $2.546 < 1,96$ nilai P-value $0.014 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_6 diterima, dengan kata lain Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang baik mengakibatkan meningkatkan Loyalitas pegawai Rumah Tahanan Negara (Rutan) Padang Panjang. Nilai original sampel yang bernilai sebesar 0.626 menunjukkan bahwa arah hubungan Kompensasi (X1) melalui Kepuasan Kerja (Z) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) adalah positif.

Kompensasi melalui kepuasan kerja terbukti mampu berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di Rumah Tahanan Negara (Rutan) Padang Panjang, karena kompensasi yang adil dan layak mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang selanjutnya mendorong terbentuknya loyalitas terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa kebutuhan ekonominya terpenuhi dan kontribusinya dihargai melalui gaji, tunjangan, dan fasilitas yang memadai, mereka akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja tersebut kemudian memperkuat komitmen, rasa memiliki, serta kesediaan pegawai untuk tetap bertahan dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, sehingga kompensasi secara tidak langsung berperan penting dalam meningkatkan loyalitas pegawai di Rutan Padang Panjang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Setiyawan et al., 2025) dengan hasil penelitian kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 4.19 dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS nilai t-statistik $t\text{-tabel}$ atau $2.546 < 1,96$ nilai P-value $0.978 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan H_7 ditolak, dengan kata lain Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang tidak baik mengakibatkan berkurangnya Loyalitas pegawai Rumah Tahanan Negara (Rutan) Padang Panjang. Nilai original sampel yang bernilai sebesar 0.018 menunjukkan bahwa arah hubungan Lingkungan Kerja (X2) melalui Kepuasan Kerja (Z) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) adalah negatif.

Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terbukti tidak mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Tahanan Negara (Rutan) Padang Panjang, karena meskipun kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat kenyamanan dan kepuasan pegawai, hal tersebut belum tentu mendorong peningkatan loyalitas terhadap organisasi. Pegawai Rutan umumnya memiliki orientasi pengabdian dan komitmen institusional yang kuat, sehingga loyalitas lebih dipengaruhi oleh faktor nilai profesional, tanggung jawab moral, dan kewajiban sebagai aparatur negara. Dengan demikian, kepuasan kerja yang terbentuk dari lingkungan kerja tidak menjadi perantara yang signifikan dalam membentuk loyalitas pegawai di Rutan Padang Panjang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Setiyawan et al., 2025) dengan hasil penelitian kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil dan penelitian Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Padang Panjang dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Padang Panjang
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Padang Panjang
3. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Padang Panjang
4. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Padang Panjang
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Padang Panjang
6. Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai. Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Padang Panjang
7. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai. di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Padang Panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, E. M. (2024). Jurnal Komunikasi dan Media. Jurnal Komunikasi Dan Media, 4(1), 16–32. <https://ittishal.org/index.php/jkm/article/view/31/13>
- Aceh, kue tradisional khas. (2020). 2, 1–9.
- Adilla, S. K., Kusuma, G., Harahap, D., Fauziah, R., & Manik, B. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan: Studi Pada Suzuya Lhokseumawe. 4(6), 8354–8361.
- Agustina, N. Iaras. (2019).
- Akuntansi, T., & Keuangan, B. (2023). PENGARUH KOMPENSASI , PELATIHAN KERJA TERHADAP. 3(1), 958–972.
- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol 4 No 2 Bulan Juli 2021. 4(2), 172–180.
- Albasari, I. N. K., & Adiwati, M. R. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pmp Unit Bobbin Jember. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 6(1), 30–38. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.616>
- Alda, C., Clara, P., Ernawati, E., Hidayatullah, D., Nurjanah, P. A., & Gunawan, A. (2023). PERUSAHAAN. 9(1), 7–13.
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa FakAlvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Ikraith-Ekonomika, 7(2), 112–121. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340>tor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Ikraith-Ekonomika, 7(2), 112–121.
- Aman-ullah, A., Aziz, A., & Ibrahim, H. (2025). The role of compensation in shaping employee ' s behaviour : a mediation study through job satisfaction during the Covid-19 pandemic. 30(2), 221–236. <https://doi.org/10.1108/REGE-04-2021-0068>
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. Pendidikan Dan Agama Islam, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Andrade, C. (2021). a Student ' s Guide to the Classification and Operationalization of Variables in the Conceptualization and Design of a Clinical Study: Part 2. 43(3), 265–268. <https://doi.org/10.1177/0253717621996151>
- Anifah, & FoEh, E. J. (2022). Anifah, JOhn ehu. Jurnal Kajian Ilmiah, 22(3), 253–266.
- Armanto, R., & Gunarto, M. (2020). Pengaruh Komitmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen

- pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS). *Mbia*, 19(2), 218–226.
<https://doi.org/10.33557/mbia.v19i2.993>
- Astuti, P. B., & Prayoga, S. S. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 200.
<https://doi.org/10.12928/fokus.v11i2.4482>
- Baihaqi, D. H., Widhiandono, H., Darmawan, A., Miftahuddin, A., & Purwokerto, U. M. (2025). 1,2,3,4. 8, 2085–2103.
- Beban, P., Terhadap, K., Karyawan, L., Kompensasi, D., Variabel, S., Rizani, A., Putri, D., Tangerang, U. M., & Karyawan, L. (2025). *Issn : 3025-9495*. 17(9).
- Bisnis, M., & Iain, S. (2021). No Title. 5(2), 1–15.
- Cendana, U. N. (2022). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. 6(3), 166–180.
- Dewi, A. F., Sari, P., & Pohan, Y. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Dompot Dhuafa Waspada. Januari, 5(1), 82–96.
<https://www.doi.org/10.22303/accumulated.5.1.2023.82-96>
- Dila Wulandari Batubara, & Eka Purnama Sari. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research*, 1(1), 286–306.
<https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i1.1138>
- Duha, D. A., & Nana, S. (2023). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Karyawan di CV . Bukit Raya. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–8.
- Fernando Giovanni Verontino, & le mei. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan , vol.4(01)*, 232–242.
- Fiorella, K. S., Sustiyatik, E., Eferyn, K., Ekonomi, F., & Kadiri, U. (n.d.). Pengaruh Reward dan Pelatihan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT . Limas Mulya Sentosa Kediri) (The Influence of Rewards and Job Training on Employee Loyalty Case Study at PT . Limas Mulya Sentosa Kediri). <https://doi.org/10.30649/japk.v15i2.165>
- Haifa, N. M., Nabilla, I., Rahmatika, V., & Hidayatullah, R. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian , Jenis Sumber Data dalam Penelitian Pendidikan Pendidikan Bahasa Arab / Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang berubah tergantung situasi tertentu . (Arib , M . F ., dkk , 2024).
- Hariyanti, M. (2022). UPI YPTK Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada. 40–46.
<https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.144>
- Hrp, S. M., & Magister, P. P. (2024). Uin syekh ali hasan ahmad addary.
- Huda, K., Abdoe, T. Al, Sari, L. A., & Wantika, A. (2024). Studi Literatur Penerapan Konsep dan Peran Manajemen pada Organisasi. *Metta : Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 4(2), 80–91.
<https://doi.org/10.37329/metta.v4i2.3375>
- Husaini, R. N., & Sutama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75.
<https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Husna, L. U., Prasetya, B. P., Iii, A. K. T., Mangkubumen, J. D., Kraton, K., & Yogyakarta, K. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. 2(2).
- Iii, B. A. B., & Penelitian, M. (2022). No Title. 73–121.
- Irma Ade, & Yusuf Muhammad. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Islam, F. (2022). Pengaruh Penggunaan Media Gambar Terhadap Hafalan Mufradat Siswa Kelas V Sdi Integral Luqman Al Hakim 02 Batam Tahun Ajaran 2021-2022. 2(2), 105–112.
- Issn, P. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 10 No . 2 Mei 2022 E - ISSN Article Info Article History : Received 15 May - 2022 Accepted 29 May - 2022 Available Online Abstract Keyword : 10(2)*, 583–589.

- Jasmine, I., Studi, P., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. II(2), 450–460.
- Julianti, V., Sunarta, K., & Rully, T. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pt Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi Universitas Pakuan , Indonesia Verlanda Julianti : 1(2).
- Jurnal, J., & Mea, I. (2025). Studi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non-Asn Jimea | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). 9(2), 148–167.
- Karyawan, L., Televisi, P. T., & Indonesia, T. (2020). No Title. 9(1), 87–95.
- Kompensasi, A. P., Kerja, L., Terhadap, K., Karyawan, K., Komitmen, D., Sebagai, O., Intervening, V., Environment, W., & Variables, I. (2021). Jurnal Akuntansi & Ekonomika. 11(2). <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>
- Lingkungan, P., & Organisasional, K. (2022). UPI YPTK. 96–102. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.156>
- Lingkungan, P., Terhadap, K., & Kerja, K. (2025). 2) 1,2). 4(1), 104–116.
- Ma, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. 9(1), 110–120. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Malanuwa, A., Ibrahim, M., Yakup, Y., & Karundeng, D. R. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Pelatihan, Kedisiplinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai. Journal Economy and Currency Study (JECS), 5(1), 105–117. <https://doi.org/10.51178/jecs.v5i1.1369>
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Manegggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 160–170.
- Mayningtiyas, D. C., Mariam, I., Hadikusuma, R., Latianingsih, N., & Sinaga, M. O. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Detikcom PT Trans Digital Media) Gambar 1 Data Media Daring yang Dikonsumsi Terbanyak Tahun 2022 Table 1 Data Jangka Waktu Kerja Karyawan Detikcom Tahun. 13(Desember), 166–175.
- Meda, J., John E.H.J. FoEh, & Simon Sia Niha. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(2), 392–407. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.50>
- Melalui, K., Kerja, K., & Variabel, S. (2023). 1) , 2) , 3) 1. 08(01), 1–15.
- Muliati, & Masmarulan R. (2025). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai FaktorPenentu Loyalitas Karyawan. Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL), 5(1), 1200–1205.
- Nickko Ronalddo, M., & Amalina Rizqi, M. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mitra Jaya Gung. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 19(1), 139–153. <https://doi.org/10.32534/jv.v19i1.5105>
- Nomor, V. (2025). Jurnal Emas Gaya Kompensasi , Kesempatan Pengembangan Karir Best Western Premier Agung Resort Ubud Jurnal Emas. 6, 610–620.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil), 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurhasanah, C. H. (2024). 18815-18823. Journal Of Social Science Research, 4(3), 18815–18823.
- Nurhasnah, M. K. H. P. (2024). 3430-Article Text-26918-1-10-20240201. JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan), 7, 1367–1376.
- Pagaya, S., & Taroreh, R. N. (2023). Analisis Pengaruh Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 11(3), 751–760. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50228>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, 3(02), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pascasarjana, P., Mercu, U., Jakarta, B., Kerja, K., Kerja, M., & Kerja, B. (2020). Kata kunci : 9(3), 574–597.
- Pazrina, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada

- Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 112–123. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1122>
- Pendidikan, P., Kompensasi, D. A. N., Kinerja, T., Agustin, P., & Permatasari, I. (2020). *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*. 10(2), 174–184.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>.