PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP LOYALITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PDAM KABUPATEN DEMAK

Oleh :

NAILA FARHATIN
2015-11-395

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MURIA DEMAK

TAHUN 2020

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP LOYALITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PDAM KABUPATEN DEMAK

Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Kudus, 2020

Mengetahui, Ketua Program Studi Manajemen	Pembimbing I
DINA LUSIANTI, SE, MM, AAK NIDN. 0630098401	**SUTONO, SE, MM, Ph.D** NIDN. 0626017003
Mengetahui, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Pembimbing II
Dr. H. MOCHAMAD EDRIS, Drs, MM NIDN. 0618066201	**NOOR, AZIS, SE, MM** NIDN. 0609107501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

1. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan) kerjakan dengan sesuyngguh-sungguhnya, urusan yang lain hanya kepada tuhanlah hendaknya kamu berharap **(Qs. Alam Nasyrah : 6-8).**
2. Barang siapa diuji lalu bersabar, diberi lalu bersukur, didzalimi lalu dimaafkan dan berbuat dzalim lalu istiqfar maka keselamatan dan merekalah orang-orang yang memperoleh hidayah. **(H. R. AL Baihagi)**

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orangtua
2. Almamater UMK.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan berkah-Nya, sehingga skripsi dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP LOYALITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PDAM KABUPATEN DEMAK** dapat penulis selesaikan. Skripsi ini disusun untuk sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus. Dalam menyelsaikan skripsi ini, penulis dapat membimbing dan bantuan yang berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Suparnyo, SH, M.S, selaku Rektor Universitas Muria Kudus.
2. Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.
3. Dina Lusianti, SE, MM, AAK selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus yang telah memberikan ijin penelitian.
4. Sutono, SE, MM, Pd.D, selaku Dosen Pembimbing 1 yang memberikan arahan dan bimbingan selama proses penelitian ini berlangsung.
5. Noor Azis, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing 2 yang memberikan arahan dan bimbingan dalam proses penelitian ini berlangsung.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus yang telah menyumbangkan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis dan seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus yang telah membantu penulis selama menempuh studi.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang juga banyak memberikan dorongan sumbangan tenaga dan pikiran serta doa, sehingga tersusunnya skripsi ini.

Tiada suatu apapun yang dapat penulis berikan kepada beliau yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini, kecuali hanya do'a semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal. Amien. Akhir berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Kudus, Agustus 2020

Peneliti

Naila Farhatin
NIM. 2015-11-395

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP LOYALITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PDAM KABUPATEN DEMAK

Naila Farhatin
NIM. 2015-11-156

Pembimbing 1. Sutono, SE., MM, Ph.D
2. Noor Azis, SE, MM

UNIVERSITAS MURIA KUDUS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pdam Kabupaten Demak Penelitian ini populasi adalah karyawan pada PDAM Kabupaten Demak yang berjumlah 199 orang dengan menggunakan metode *purposive sampling* sumber datanya berupa data primer yang merupakan hasil penyebaran angket dan data sekunder tentang gambaran mengenai obyek penelitian, pengolahan datanya menggunakan komputer program SPSS, yang merupakan program komputer untuk statistik, serta uji kuesioner dengan validitas dan reliabilitas. Dari hasil analisis data yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini : Variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PDAM Kabupaten Demak. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PDAM Kabupaten Demak. Variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Demak. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Demak. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Demak.

Kata Kunci : Kompensasi Non Finansial dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Kerja, Kepuasan Kerja

THE EFFECT OF NON-FINANCIAL COMPENSATION AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON JOB LOYALTY WITH JOB SATISFACTION AS MEDIATION VARIABLE IN DEMAK DISTRICT PDAM EMPLOYEES

NAILA FARHATIN
Nim. 2015-11-156

Advisor 1. Sutono, SE., MM, Ph. D
2. Noor Azis, SE, MM

UNIVERSITAS MURIA KUDUS
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS STUDY PROGRAM MANAGEMENT

Abstraction

This research aims to influence Non-financial compensation and Non-physical work environment to work loyalty with job satisfaction as a variable mediation on employees of Demak District PDAM This research population is an employee in the district PDAM of Demak which amounted to 199 people using the Purposive sampling method of data sources in the form of primary records that is the result of the distribution , its data processing uses the SPSS program computer, which is a computer program for statistics, as well as test questionnaires with validity and reliability. From the results of the analysis of the data can be concluded as follows: non-financial compensation variables positively and significantly affect the satisfaction of the employees of Demak District PDAM. A non-physical working environment variable affects the satisfaction of Demak district employees. Non-financial compensation variables positively and significantly affect the employment loyalty of Demak district employees. The non-physical working environment variables positively and significantly influence the employment loyalty of Demak district employees. Job satisfaction variables have a positive and significant impact on employee work loyalty from Demak district.

Keywords: Non-financial compensation and Non-physical work environment towards work loyalty, job satisfaction

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Ruang Lingkup	4
1.3 Perumusan Masalah	4
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kompensasi Non Finansial	8
2.2. Lingkungan Kerja Non Fisik	14
2.3. Kepuasan Kerja	18
2.4. Loyalitas Kerja	24
2.5. Hubungan antar Variabel	30
2.6. Tinjauan Penelitian terdahulu	35
2.7. Kerangka Pikir	39
2.8. Hipotesis	40
BAB. III. METODE PENELITIAN	41
3.1. Rancangan Penelitian	41
3.2. Variabel Penelitian	41
3.3. Jenis dan Sumber Data	44
3.4. Populasi dan Sampel	46
3.5. Pengumpulan Data	47
3.6. Pengolahan Data	48
3.7. Uji Instrumen	49
3.8. Analisis Data	51
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	56
4.2. Deskripsi Data	57
4.3. Analisis Data	75
4.4. Pengujian Hipotesis	81
4.5. Pembahasan	94
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	94
5.1. Kesimpulan	94
5.2. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1.	Data Keterlambatan Kerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Demak	3
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden	58
Tabel 4.2.	Frekuensi Variabel Kompensasi Non Finansial	59
Tabel 4.3.	Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	60
Tabel 4.4.	Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	60
Tabel 4.5.	Frekuensi Variabel Loyalitas Kerja	61
Tabel 4.6.	Uji Validitas	62
Tabel 4.7.	Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.8.	*Variance Extracted* (AVE)	64
Tabel 4.9.	*Dicriminant Validity*	65
Tabel 4.10.	Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit Indices* Variabel Eksogen	69
Tabel 4.11.	Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit Indices* Variabel Endogen (Y)	71
Tabel 4.12.	Pengujian Kesesuaian Analisis *Structural Equation Modelling*	74
Tabel 4.13.	*Regression Weights* ……	75
Tabel 4.14.	Hasil Estimasi Parameter Pengaruh Langsung antar Variabel Berdasarkan Model SEM	76
Tabel 4.15.	Hasil Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung /*Direct*)	79
Tabel 4.16.	Pengaruh Tidak Langsung antar Variabel Penelitian	80
Tabel 4.17.	Besar Total Effect	80

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	33
Gambar 4.1.	Kontruk Eksogen …….	68
Gambar 4.2.	Konstruk Endogen ……...	70
Gambar 4.3.	Full Measurement Model ……...	72
Gambar 4.4.	Analisis Structura; Equation Modelling (SEM) ……...	73

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Loyalitas karyawan merupakan hal yang krusial dalam jalannya perusahaan. Loyalitas merupakan suatu tingkatan sejauh mana seorang karyawan atau individu merasa menjadi bagian dari perusahaan Antoncic dan Antoncic (dalam Runtu, 2013). Setiap individu yang tergabung di dalam perusahaan hendaknya memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, sebab keberadaan mereka sebagai alat penggerak perusahaan tidak dapat dipisahkan dengan perasaan yang mereka miliki, dimana penggerak tersebut bisa jadi memilih untuk memegang rahasia perusahaan, sadar untuk membangun perusahaan serta memiliki rasa kepemilikan terhadap tempat bekerjannya ataupun bertindak sebaliknya.

Salah satu program yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi terhadap karyawan. Kompensasi juga dapat dikatakan hal utama yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk menarik dan memelihara serta dapat digunakan untuk mempertahankan karyawan. Menurut Rivai (2011:741) kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari upah, gaji, dan insentif yang sesuai dengan beban pekerjaan, prestasi yang dilakukan karyawan dan dilakukan secara periodik berdasarkan ketepatan waktu. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak

mencakup dalam kompensasi finansial langsung meliputi liburan, berbagai macam asuransi, dan pemberian tunjangan hari raya. Perusahaan juga harus memberikan kompensasi non finansial kepada karyawannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Kompensasi yang diberikan sesuai dan memadai dengan aturan yang berlaku, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Sedarmayanti, (2012:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik yang baik akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan, rasa nyaman akan mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan tugas pekerjaan dan kondisi diri karyawan. Kepuasan kerja menurut Martoyo (2014:156) "Keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan". Hal serupa juga di kemukakan oleh Handoko (2016:193) "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya". Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang

menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas dan tidak puas dalam bekerja.

PDAM Kabupaten Demak mengharapkan mempunyai tingkat kepuasan dan keloyalan yang tinggi terhada perusahaan. Namun pada kenyataanya beberapa karyawan PDAM Kabupaten Demak masih banyak yang belum mentaati sehingga hal ini dapat diindikasikan adanya penurunan kepuasan dan loyalitas. Hal ini terbukti dari adanya sejumlah karyawan yang terlambat masuk pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2

Data Keterlambatan Kerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Demak

Bulan	Keterlambatan	Persentase (%)	Pulang lebih Awal	Persentase (%)
Januari	36	18,09	22	11,06
Februari	36	18,09	18	9,05
Maret	30	15,08	23	11,56
April	23	11,56	24	12,06
Mei	33	16,58	14	7,04
Juni	49	24,62	18	9,05
Juli	40	20,10	25	12,56
Agustus	38	19,10	27	13,57

Sumber : PDAM Kabupaten Demak, 2019.

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Kabupaten Demak untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi non finansial yang telah diberikan oleh dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas kerja dengan kepuasan sebagai variabel mediasinya. Pemberian kompensasi non finansi dan lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang sangat dibutuhkan oleh PDAM Kabupaten Demak untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan loyalitas kerja. Pemberian kompensasi belum sesuai akan berdampak pada tidak tercapainya kepuasan kerja karyawan yang dapat menjadikan beban bagi perusahaan.

Research gap dalam penelitian ini adalah Iman Rachmandika, Mochammad Al Musadieq, Yuniadi Mayowan (2016) menyatakan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nalendra Prajamukti, Sri Suwarsi, dudung Abdurrahma (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Maya Tami Aryati (2015) menyatakan kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan Dzaki Lazuardi (2016) yang menyatakan kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Sebastian S (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja. Namun Berbeda dengan Rina Angesti Widi (2018) dalam penelitian mennyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak terhadap loyalitas kerja.

I Made Handu Sentosa 1, I Gede Riana (2018) dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebastias S (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Sebastian S (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan Prayoga (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan tidak signifikan terhadap loyalitas kerja.

1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1.2.1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi non finansial dan lingkungan kerja non fisik

1.2.2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah loyalitas kerja

1.2.3. Variabel penghubung dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

1.2.4. Obyek penelitian dilakukan pada di karyawan PDAM Kabupaten Demak.

1.3. Perumusan Masalah

1. Permasalahan kompensasi pegawai pada PDAM Kabupaten Demak antara lain belum adanya tunjangan uang makan serta Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP)

2. Lingkungan kerja non fisik berupa hubungan antar rekan kerja masih kurang terjalin dengan baik karena kegiatan yang bersifat mempererat hubungan antar rekan kerja masih kurang.

3. Pegawai dalam melaksanakan kerja tidak tepat waktu, terlihat dalam penyelesaian pekerjaan belum sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Contoh : Pegawai masuk kerja yang seharusnya pukul 7.30 ,tetapi kenyataannya masih ada yang masuk pada pukul 8.30. sehingga berpengaruh dalam penyelesaian kerja.

4. Masih terdapat perbedaan (gap) antara *job qualification* dan *job*

satisfaction. Adanya tugas pekerjaan yang berbeda diantara pegawai mengakibatkan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu banyak tidak tercapai. Namun pada bidang tertentu beban kerja yang harus ditanggung oleh pegawai sangat besar, sehingga menyebabkan pencapaian kinerja yang diharapkan tidak tercapai, hal ini menyebabkan kepuasan kurang optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut ini.

1.1.1. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PDAM Kabupaten Demak ?

1.1.2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PDAM Kabupaten Demak ?

1.1.3. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada PDAM Kabupaten Demak ?

1.1.4. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada PDAM Kabupaten Demak ?

1.1.5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada PDAM Kabupaten Demak ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian dilakukan dengan tujuan di bawah ini.

1.4.1. Menguji pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja pada di PDAM Kabupaten Demak

1.4.2. Menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada di PDAM Kabupaten Demak.

1.4.3. Menguji pengaruh kompensasi non finansial terhadap loyalitas kerja pada di PDAM Kabupaten Demak.

1.4.4. Menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas kerja pada di PDAM Kabupaten Demak.

1.4.5. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja pada di PDAM Kabupaten Demak.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga pada di PDAM Kabupaten Demak dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

1.5.2. Diharapkan dapat menambah wawasan dan pelatihan bagi karyawan dalam mengaplikasikan ilmu khususnya tentang kompensasi non finansial, lingkungan kerja non fisik, terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja ditempat kerja dan di masyarakat nantinya.