

Analysis Of Factors That Influence Employee Loyalty In Heavy Equipment Spare Parts Companies In Batam City

Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Loyalty* Di Perusahaan *Sparepart* Alat Berat Di Kota Batam

Yuswardi¹, Muhammad Donal Mon², Vincent Nicholas Wu^{3*}

Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam^{1,2}

vincentnicholas821@gmail.com¹, yus.wardi@uib.ac.id², muhammad.donal@uib.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aims to analyze factors that can influence employee loyalty in heavy equipment spare parts companies in Batam City. The independent variables used are compensation, work-life balance, career development, workload, and work environment. Meanwhile, the dependent variable used is employee loyalty with job satisfaction as a mediating variable. The type of research used is using a quantitative approach using primary data obtained through distributing questionnaires via Google Form. Purposive sampling technique is the method used in this research with a total of 311 respondents who are employees at 9 heavy equipment and lorry spare parts companies in Batam City. The data was then analyzed using the PLS Structural Equation Modeling (SEM) method with the SmartPLS version 3.0 application to be able to explain the relationships that occur between related variables. The research results show that compensation, workload, and work environment have a significant influence on employee loyalty. Work-life balance and career development do not have a significant influence on employee loyalty. Job satisfaction is known to be able to mediate the relationship between compensation and employee loyalty and work environment with employee loyalty. Job satisfaction also has a significant relationship and influence on employee loyalty.

Keywords: Employee Loyalty, Job Satisfaction, Spareparts, Work-life balance, Workload

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan di perusahaan sparepart alat berat yang ada di Kota Batam. Adapun variabel independen yang digunakan yaitu *compensation*, *work-life balance*, *career development*, *workload* dan *work environment*. Sementara variabel dependen yang digunakan yaitu *employee loyalty* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian yang digunakan yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner melalui *google form*. Teknik *purposive sampling* merupakan metode yang digunakan pada penelitian ini dengan jumlah responden sebanyak 311 orang dimana merupakan karyawan di 9 perusahaan sparepart alat berat dan lori yang ada di Kota Batam. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) PLS dengan aplikasi SmartPLS versi 3.0 untuk dapat menjelaskan keterkaitan yang terjadi diantara variabel yang berhubungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *compensation*, *workload* dan *work environment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee loyalty*. *Work-life balance* dan *career development* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee loyalty*. *Job satisfaction* diketahui mampu memediasi hubungan antara *compensation* terhadap *employee loyalty* dan *work environment* terhadap *employee loyalty*. *Job satisfaction* juga memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap *employee loyalty*.

Kata Kunci : Employee Loyalty, Job Satisfaction, Spareparts, Work-life balance, Workload

1. Pendahuluan

Tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu aset berharga dalam suatu organisasi karena mereka dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif perusahaan. Karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian dapat meningkatkan kinerja dan

produktivitas perusahaan, sementara karyawan yang kurang memiliki keterampilan dapat menghambat pertumbuhan perusahaan dan menghambat pencapaian tujuan. Dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) secara efisien dan efektif, perusahaan dapat mempertahankan diri dan mencapai kesuksesan. Di era globalisasi ini, di mana pasar tenaga kerja terus berubah, menjaga karyawan yang berkualitas dan membangun loyalitas karyawan menjadi semakin krusial, karena karyawan memegang peran utama dalam setiap aspek operasional perusahaan (Purnamasari & Sintaasih, 2019).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalty seperti *Compensation*, *Work-life Balance*, *Career Development*, *Workload*, dan *Work environment*. Menurut Pulungan dan Andika, (2022) *compensation* meliputi seluruh tipe gaji atau hadiah kepada karyawan atas kerja mereka, karyawan biasanya melakukan pekerjaan tersebut untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Jika permintaan karyawan tersebut tidak dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka mereka akan mencari pekerjaan ditempat lain. Sebaliknya, jika perusahaan mampu memberikan *compensation* sesuai permintaan karyawan, maka karyawan tersebut akan memiliki sedikit atau tidak mempunyai alasan apapun untuk berhenti kerja dan mencari tempat kerja yang baru.

Menurut Bagis dan Adawiyah (2022) *Work-life balance* sebagai apa yang dirasakan oleh karyawan tersebut yang berkaitan dengan posisi kerja, serta posisinya pada keluarga. Menurut Susita (2020) hanya sedikit perusahaan yang membuat *Career Development* untuk karyawan-karyawannya, *Career Development* yang pastinya merupakan sesuatu yang diinginkan oleh semua karyawan dikarenakan pada umumnya semakin tinggi jabatan mereka, maka semakin makmur juga kehidupan mereka. Menurut Basem et al., (2022) *workload* bisa didefinisikan sebagai perbedaan antara kemampuan atau kinerja pekerja atau karyawan dengan permintaan pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan tersebut. Dan menurut Fadhila dan Sulistyani (2021) perusahaan perlu memberikan *Work Environment* yang kondusif sehingga karyawannya dapat berkerja secara maksimal, *Work Environment* yang bersih, nyaman, dan aman akan membuat para karyawannya menjadi lebih loyal kepada perusahaan. Sementara *Loyalty* sendiri menurut Fadhila dan Sulistyani (2021) adalah keinginan yang kuat untuk bertahan menjadi sebagai anggota dari sebuah oeganisasi, dan sebuah keinginan memberikan kinerja yang tinggi untuk kepentingan organisasi itu sendiri.

Untuk mengetahui apakah berpengaruhnya *Compensation*, *Career Development*, *Work-life balance*, *Workload*, dan *Work Environment* terhadap *Employee Loyalty* yang dimediasikan oleh *Job Satisfsction*. Penulis akan menganalisis melalui variabel independen yaitu *Compensation*, *Career Development*, *Work-life Balance*, *Workload*, dan *Work Environment*; variabel dependen yaitu *Employee Loyalty*; dan *Job Satisfsction* sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, studi ini dibentuk dengan tujuan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan pada sebuah organisasi diwilayah kota Batam. Maka dari itu penulis melakukan penelitian atau simulasi studi berdasarkan studi "Analisis Faktor yang Mempengaruhi *Employee Loyalty* di Perusahaan Sparepart Alat Berat di Kota Batam"

2. Tinjauan Pustaka

Employee Loyalty

Pulungan dan Andika (2022) menjelaskan bahwa *Employee Loyalty* merupakan kesediaan seseorang karyawan untuk berkontribusi semua *skill*, waktu, pemikiran untuk mencapai tujuan organisasi, menjaga rahasia organisasi dan menjaga dalam mengambil keputusan yang dapat merugikan organisasi selama berkerja dengan organisasi tersebut. Bagis dan Adawiyah (2022) menjelaskan bahwa *Employee Loyalty* dapat didefinisikan sebagai

hubungan yang aktif dan keinginan dari karyawan tersebut untuk berkontribusi yang signifikan terhadap perusahaan atau organisasi yang ia sedang berkerja sekarang

Budiawan et al., (2021) menjelaskan bahwa *Employee Loyalty* tidak hanya merupakan Loyalitas fisik saja atau kehadiran perkerja tersebut didalam suatu organisasi, namun termasuk juga pemikiran, perhatian, ide, dan berbakti penuh terhadap organisasi. Saat ini loyalitas dari karyawan bukan hanya melakukan perkerjaannya sesuai dengan *job description*nya saja, namun melakukan perkerjaannya dengan sebaik mungkin untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi tersebut. Ismail et al., (2021) juga menjelaskan bahwa *Employee Loyalty* merupakan kesiapan karyawan dalam menjaga organisasi didalam maupun diluar perkerjaan dari omongan-omongan orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Pengaruh *Compensation* Terhadap *Employee Loyalty*

Basem et al., (2022) meneliti bahwa *Compensation* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Employee Loyalty*, dikarenakan jika karyawan mendapatkan kompensasi yang tinggi, maka tingkat loyalitas karyawan tersebut akan meningkat, begitu juga sebaliknya, jika karyawan mendapatkan kompensasi yang rendah maka tingkat loyalitas karyawan tersebut akan menjadi rendah. Lestari et al., (2021) meneliti bahwa *Compensation* tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap *employee loyalty*. Penelitian ini memiliki kontradiksi dengan Basem et al., (2022), dan Pulungan dan Andika (2022) dimana kedua Penelitian ini menyebutkan bahwa *Compensation* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Employee Loyalty*.

Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap *Employee Loyalty*

Bagis dan Adawiyah (2022) meneliti tentang pengaruh *Work-life balance* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *employee loyalty*, ini dapat diartikan bahwa keseimbangan pekerjaan dan waktu pribadi berperan penting dalam menjaga loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Basem et al., (2022) mendukung temuan dari Bagis dan Adawiyah (2022) yang meneliti bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh *Career Development* Terhadap *Employee Loyalty*

Susita et al., (2020) meneliti tentang apakah *Career Development* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *Employee Loyalty*, penelitian yang dilaksanakan menemukan bahwa *Career Development* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *Employee Loyalty*. Temuan dari hasil penelitian diatas memiliki Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhila dan Sulistyani (2021). yang dimana menurut temuan dari penelitian ini menyebutkan bahwa *Career Development* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Employee Loyalty*. Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian oleh Noraniza (2022) yang dimana hasil dari penelitian ini juga menemukan bahwa *Career Development* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Employee Loyalty*.

Pengaruh *Workload* Terhadap *Employee Loyalty*

Wono et al., (2021) meneliti tentang pengaruh dari *Workload* terhadap *Employee Loyalty*, hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa *Workload* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Loyalty* yang menandakan bahwa semakin sedikit *Workload* yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi loyalitas karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Julyanti dan Pujiarti (2022) mendukung temuan dari hasil penelitian diatas, hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagus et al., (2021) juga mendukung hasil dari penelitian diatas dimana *Workload* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Employee loyalty*. Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh hasil dari penelitian oleh Basem et al., (2022) yang dimana

hasil dari penelitian ini juga memperlihatkan bahwa *workload* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *employee loyalty*.

Pengaruh *Work Environment* Terhadap *Employee Loyalty*

Pulungan dan Andika (2022) meneliti tentang pengaruh *work enviroment* terhadap *employee loyalty*, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work enviroment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *employee loyalty*. Penelitian yang dilakukan oleh Susita et al., (2020) dan Pradita dan Sentoso, (2022) mendukung hasil penelitian diatas, dimana *work enviroment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee loyalty*. Penelitian yang dilakukan oleh Fadhila dan Sulistyani (2021) juga mendukung hasil dari penelitian diatas, dimana *work enviroment* memiliki hubungan yang signifikan dengan *employee Loyalty*, hasil dari penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Julyanti dan Pujiarti (2022) dimana hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa *work enviroment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee loyalty*.

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Loyalty*

Basem et al., (2022) meneliti tentang pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee loyalty*, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa *job satisfaction* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *employee loyalty*, ini menunjukkan bahwa semakin puas karyawan dengan pekerjaan mereka, maka semakin loyal juga karyawan tersebut dengan organisasi mereka. Hasil dari penelitian ini didukung oleh temuan oleh Lestari et al., (2021) dan Yuswardi, (2019) yang dimana *job satisfaction* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *employee loyalty*. Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Bagis dan Adawiyah (2022) dimana *job satisfaction* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *employee loyalty*. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Susita et al., (2020) dimana pada penelitian ini, ditemukan bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *job satisfaction*.

Model Penelitian dan Hipotesis

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah, tinjauan pustaka, landasan teori, dan juga hubungan signifikan terhadap setiap variable yang terlampir diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian variable *Compensation*, *Work-life Balance*, *Career Development*, *Workload*, *Work Enviroment*, *Job Satisfaction* terhadap *Employee Loyalty*. Sehingga terbentuklah model penelitian yang tersusun dengan model gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form*. Kuesioner yang digunakan dipenelitian ini akan dibagi menjadi 2 bagian yakni data umum responden serta pertanyaan-pertanyaan untuk penelitian ini yang akan dievaluasikan dengan menggunakan 5 skala likert. Sampel atau populasi yang digunakan ialah berlandaskan atas temuan-temuan ini yang merupakan karyawan perusahaan *sparepart* alat berat dan lori yang ada di Kota Batam. Adapun perusahaan-perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu: PT. Cakrawala Traktor Part dengan jumlah karyawan sebanyak 34 orang, PT.Selindo dengan jumlah karyawan sebanyak 34 orang, PT. Kimtop Teknik Jaya dengan jumlah karyawan sebanyak 34 orang, PT. Harapan Baru Motorindo dengan jumlah karyawan sebanyak 34 orang, PT. Cahaya Indo Mandiri dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang, CV. Teguh Setia dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang, PT. Sarang Mas Sejahtera dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang, PT. Hose Poli Teknik dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang, dan CV. Sumber Dharma dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang. Alasan mengapa penulis memilih perusahaan-perusahaan tersebut ialah penulis mencari perusahaan *sparepart* yang memiliki jumlah karyawan minimal 25 karyawan dengan 9 perusahaan tersebut memiliki jumlah karyawan yang melebihi dari batas minimal karyawan yang berkerja pada perusahaan-perusahaan tersebut.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) PLS dengan aplikasi SmartPLS versi 3.0 untuk dapat menjelaskan keterkaitan yang terjadi diantara variable yang berhubungan. Ukuran sampel dengan proporsi berbeda dapat digunakan dalam analisis data yang menggunakan SmartPLS (Hair et al., 2021). Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini ialah *purposive*

Variable	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
----------	----------------------------------	------------

sampling, yang dimana sample-sample ini tidak terpilih secara acak, melainkan dengan menggunakan beberapa kriteria tertentu. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggunakan sample dari sumber yang telah memenuhi kriteria tertentu (Sugiyono, 2020). Landasan temuan ini akan menggunakan sampel yang telah sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, yakni responden yang berkerja di perusahaan *sparepart* yang ada di Kota Batam.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Career Development	0.590	Valid
Compensation	0.643	Valid
Employee Loyalty	0.638	Valid
Job Satisfaction	0.572	Valid
Work environment	0.581	Valid
Work-life balance	0.544	Valid
Workload	0.595	Valid

Gambar 2. Hasil Uji Validitas

Sumber: Data primer diolah (2023)

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah indikator yang digunakan dalam survei cocok untuk mewakili variabel yang sedang diuji. Suatu konstruk dikatakan valid jika nilai *Average Variance Extract* (AVE) nilainya lebih dari 0,5 (Hair et al., 2021). Berdasarkan gambar diatas, hasil pengujian validitas menunjukkan keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner mempunyai nilai AVE yang lebih tinggi dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid dalam merepresentasikan variabel yang sedang diteliti.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Career Development</i>	0.770	0.852	Valid
<i>Compensation</i>	0.815	0.878	Valid
<i>Employee Loyalty</i>	0.810	0.875	Valid
<i>Job Satisfaction</i>	0.751	0.842	Valid
<i>Work Environment</i>	0.759	0.847	Valid
<i>Work-life Balance</i>	0.722	0.827	Valid
<i>Workload</i>	0.770	0.853	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tes reliabilitas dilaksanakan untuk mengevaluasi konsistensi jawaban orang yang menjawab survey terhadap indikator-indikator. Sebuah konstruk dianggap reliabel jika nilai reliabilitas kompositnya lebih tinggi dari angka 0,7 (Hair et al., 2021). Tabel 1 diatas memperlihatkan hasil dari uji reliabilitas dan dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator memiliki *Composite reliabilty* dan *Croncbach's Alpha* lebih dari 0.7, sehingga seluruh variable yang diteliti dinyatakan valid.

Direct Effect (Path Coefficient)

Sebuah hubungan dianggap signifikan dengan tinggi signifikansi 5%, dan apabila memiliki angka P-values < 0,05 atau T-statistics lebih tinggi dari 1,96 (Hair et al., 2021). Tabel 3 dibawah menunjukkan tes signifikansi diantara variable *Compensation*, *Work-life Balance*, *Career Development*, *Workload*, *Work Enviroment*, dan *Job Satisfaction*.

Tabel 3. Hasil Uji Direct Effect

	<i>T - Statistics</i>	P Values	Kesimpulan
<i>Compensation – Job Satisfaction</i>	4.820	0.000	H1 : Signifikan
<i>Work-life Balance – Job Satisfaction</i>	0.951	0.333	H2 : Tidak Signifikan
<i>Career Development – Job Satisfaction</i>	0.963	0.355	H3 : Tidak Signifikan
<i>Workload – Job Satisfaction</i>	2.587	0.009	H4 : Signifikan
<i>Work Environment – Job Satisfaction</i>	5.724	0.000	H5 : Signifikan
<i>Job Satisfaction – Employee Loyalty</i>	2.733	0.005	H6 : Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2023)

H1 : Compensation Berpengaruh Terhadap Job Satisfaction

Hasil uji *path coefficient* yang dijabarkan pada tabel diatas menunjukkan variable *Compensation* terhadap *Job Satisfaction* memiliki pengaruh signifikan. Berdasarkan nilai T-statistik sebesar 4.820 melebihi angka 1.96 dan memiliki nilai signifikansi lebih dari 5%, dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan maka dengan ini hipotesis 1 diterima. Temuan analisis ini selaras dengan penemuan hasil penelitian sebelumnya Basem et al., (2022), Lestari et al., (2021), Mon dan Octavia, (2023), Riana dan Yasin, (2019), yang menunjukkan bahwa jika perusahaan *sparepart* dapat memberikan kompensasi yang tinggi, maka karyawan-karyawan tersebut akan menjadi lebih loyal kepada perusahaan tersebut.

H2 : Work-life Balance Berpengaruh Terhadap Job Satisfaction

Hasil uji *path coefficient* yang dijabarkan pada tabel diatas menunjukkan variable *Work-life balance* terhadap *Job Satisfaction* tidak mempunyai pengaruh signifikan. Berdasarkan nilai T-statistik sebesar 0.951 yang lebih kecil dari angka 1.96, dapat diartikan tidak memiliki relasi signifikan antara keseimbangan kerja-hidup terhadap loyalitas pekerja. Oleh karena itu hipotesis 2 ditolak. Hasil temuan ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Basem et al., (2022), Bagis dan Adawiyah, (2022) dimana penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan pribadi dengan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan perusahaan *sparepart*.

H3 : Career Development Berpengaruh Terhadap Job Satisfaction

Hasil uji *path coefficient* yang dijabarkan pada tabel diatas menunjukkan variable *Career development* terhadap *Job Satisfaction* tidak memiliki pengaruh signifikan. Berdasarkan nilai T-statistik sebesar 0.963 dimana lebih kecil dari angka 1.96 dan mempunyai angka signifikansi kurang dari 5%, dapat diartikan tidak ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 ditolak. Temuan analisis ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari et al., (2021), tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Susita et al., (2020) yang dimana dalam hasil penelitiannya mendapatkan hasil yang memiliki pengaruh signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan *sparepart* dapat menjamin jenjang karir yang baik pun, karyawan-karyawan tersebut tidak akan menjadi lebih loyal kepada perusahaan *sparepart*.

H4 : Workload Berpengaruh Terhadap Job Satisfaction

Hasil uji *path coefficient* yang dijabarkan pada tabel diatas menunjukkan variable *Workload* terhadap *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh signifikan. Berdasarkan nilai T-

statistik 2.587, yang melebihi angka 1.96 dan memiliki angka signifikansi lebih dari 5%, dapat diartikan bahwa adanya pengaruh signifikan diantara beban kerja dengan loyalitas karyawan. Dengan ini hipotesis 4 diterima. Temuan analisis ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Basem et al., (2022), Kohlfürst et al., (2022), Dwinijanti et al., (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan jika *Workload* karyawan perusahaan *sparepart* rendah, maka karyawan-karyawan tersebut akan menjadi lebih loyal kepada perusahaan *sparepart*.

H5 : *Work Environment* Berpengaruh Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil uji *path coefficient* yang dijabarkan pada tabel diatas menunjukkan variable *Work enviroment* terhadap *Job Satisfaction* memiliki pengaruh signifikan. Berdasarkan nilai T-statistik 5.724, yang melebihi angka 1,96 dan memiliki angka signifikansi lebih dari 5%, dapat diartikan bahwa adanya relasi signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu hipotesis 5 dapat diterima. Hasil temuan analisis ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susita et al., (2020), Inamizu, (2016), Huang dan Yuswardi (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja karyawan perusahaan *sparepart* rapi dan bagus, maka karyawan-karyawan tersebut akan menjadi lebih loyal kepada perusahaan *sparepart*.

H6 : *Job Satisfaction* Berpengaruh Terhadap *Employee Loyalty*

Hasil uji *path coefficient* yang dijabarkan pada tabel diatas menunjukkan variable *Job satisfaction* terhadap *Employee Loyalty* memiliki pengaruh signifikan yang dapat dilihat dalam penelitian sebelumnya yang mengartikan bahwa adanya relasi yang signifikan diantara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Dengan nilai T-statistik sebesar 2.875, melebihi angka 1.96 yang mempunyai signifikansi lebih dari 5%, dapat diartikan bahwa adanya relasi signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Dengan ini hipotesis 6 diterima. Temuan analisis ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya. Indrarti dan Roni, (2022), Yuswardi dan Jesen, (2022), Basem et al., (2022), Bagis dan Adawiyah, (2022). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika karyawan perusahaan *sparepart* merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan-karyawan tersebut akan menjadi lebih loyal kepada perusahaan *sparepart*.

Indirect Effect

Tabel 4. Hasil Uji *Indirect Effect*

	T- Statistics	P Values	Kesimpulan
<i>Compensation – Job Satisfaction – Employee Loyalty</i>	2.484	0.014	H7 : Signifikan
<i>Work-life Balance – Job Satisfaction – Employee Loyalty</i>	0.791	0.411	H8 : Tidak Signifikan
<i>Career Development – Job Satisfaction – Employee Loyalty</i>	0.824	0.434	H9 : Tidak Signifikan
<i>Workload – Job Satisfaction – Employee Loyalty</i>	1.761	0.074	H10 : Tidak Signifikan
<i>Work Environment – Job Satisfaction – Employee Loyalty</i>	2.443	0.013	H11 : Signifikan

Sumber : Data primer diolah (2023)

H7 : Compensation Berpengaruh Terhadap Employee Loyalty Dengan Job Satisfaction Sebagai Mediasi

Hasil uji *specific indirect effect* yang dijabarkan pada tabel diatas menunjukkan variable *Compensation* yang dimediasikan oleh *job satisfaction* terhadap *employee loyalty* mempunyai pengaruh signifikan yang dapat dilihat dari nilai T-statistic 2.484 atau lebih besar dari 1,96. Dapat diartikan bahwa terdapatnya pengaruh signifikan diantara *Compensation* yang dimediasikan oleh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Loyalty* bahwa hipotesis 7 diterima. Hasil temuan ini selaras dengan hasil penelitian Basem et al., (2022), Lestari et al., (2021), Mohamad Januar Bagus Indranata dan Siti Safaria, (2023). Hasil analisis ini menunjukkan bahwa *Compensation* yang dimediasikan oleh *Job Satisfaciom* mempunyai relasi yang signifikan terhadap loyalitas karyawan perusahaan sparepart.

H8 : Work-life Balance Berpengaruh Terhadap Employee Loyalty Dengan Job Satisfaction Sebagai Mediasi

Hasil uji *specific indirect effect* yang dijabarkan pada tabel diatas menunjukkan variable *Work-life balance* yang dimediasikan oleh *job satisfaction* terhadap *employee loyalty* tidak mempunyai pengaruh signifikan yang dapat dilihat dari nilai T-statistic 0.791 atau lebih kecil dari 1,96. Dapat diartikan dengan tidak ada pengaruh yang signifikan diantara *Work-life balance* yang dimediasikan oleh *Job satisfaction* terhadap *employee loyalty* bahwa hipotesis 8 ditolak. Hasil temuan ini tidak selaras dengan hasil penelitian Basem et al., (2022), Bagus dan Adawiyah, (2022), hasil analisis ini menunjukkan bahwa *Work-life balance* yang dimediasikan oleh *Job satisfaction* tidak mempunyai relasi yang signifikan terhadap *employee loyalty* perusahaan sparepart.

H9 : Career Development Berpengaruh Terhadap Employee Loyalty Dengan Job Satisfaction Sebagai Mediasi

Hasil uji *specific indirect effect* yang dijabarkan pada tabel diatas menunjukkan variable *Career development* yang dimediasikan oleh *job satisfaction* terhadap *employee loyalty* tidak mempunyai pengaruh signifikan yang dapat dilihat dari nilai T-statistic 0.824 atau lebih kecil dari 1,96. Dapat diartikan dengan tidak ada pengaruh yang signifikan diantara *Career Development* yang dimediasikan oleh *Job satisfaction* terhadap *employee loyalty* bahwa hipotesis 9 ditolak. Hasil temuan ini tidak selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2021), Susita et al., (2020). Hasil analisis ini menunjukkan bahwa *Career development* yang dimediasikan oleh *Job satisfaction* tidak mempunyai relasi yang signifikan terhadap *employee loyalty* perusahaan sparepart.

H10 : Workload Berpengaruh Terhadap Employee Loyalty Dengan Job Satisfaction Sebagai Mediasi

Hasil uji *specific indirect effect* yang dijabarkan pada tabel diatas menunjukkan variable *Workload* yang dimediasikan oleh *job satisfaction* terhadap *employee loyalty* tidak mempunyai pengaruh signifikan yang dapat dilihat dari nilai T-statistic 1.761 atau lebih kecil dari 1,96. Dapat diartikan dengan tidak ada pengaruh yang signifikan diantara *Workload* yang dimediasikan oleh *Job satisfaction* terhadap *employee loyalty* bahwa hipotesis 10 ditolak. Hasil temuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basem et al., (2022), hasil analisis ini menunjukkan bahwa *Workload* yang dimediasikan oleh *Job satisfaction* tidak mempunyai relasi yang signifikan terhadap *employee loyalty* perusahaan sparepart.

H11 : Work Environment Berpengaruh Terhadap Employee Loyalty Dengan Job Satisfaction Sebagai Mediasi

Hasil uji *specific indirect effect* yang dijabarkan pada tabel diatas menunjukkan variable *Work Enviroment* yang dimediasikan oleh *job satisfaction* terhadap *employee loyalty* mempunyai pengaruh signifikan yang dapat dilihat dari nilai T-statistic 2.443 atau lebih besar dari 1,96. Dapat diartikan bahwa terdapatnya pengaruh signifikan diantara *Work Enviroment* yang dimediasikan oleh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Loyalty* bahwa hipotesis 11 diterima. Hasil temuan ini selaras dengan hasil penelitian Nursanti et al., (2020), Rohimah, (2018), Karneli, (2022), Susita et al., (2020). Hasil analisis ini menunjukkan bahwa *Work Enviroment* yang dimediasikan oleh *Job Satisfactiom* mempunyai relasi yang signifikan terhadap loyalitas karyawan perusahaan sparepart.

5. Penutup

Kesimpulan

Analisis ini dimaksudkan untuk menganalisis apa saja yang mempengaruhi loyalitas karyawan yang berkerja diperusahaan sparepart yang ada di Kota Batam. Faktor-faktor yang dianalisis terdiri dari 7 variabel yaitu *compensation*, *work-life balance*, *career development*, *workload* dan *work enviroment* sebagai variabel independen, *job satisfaction* sebagai variabel mediasi dan *employee loyalty* sebagai variabel dependen. Dari 7 variable tersebut menghasilkan 11 hipotesis dengan kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian tersebut ialah sebagai berikut:

1. *Compensation* berpengaruh signifikan terhadap *Job satisfaction*. Dari hasil penelitian itu sejajar dengan analisis yang dilakukan oleh Basem et al., (2022), Lestari et al., (2021), Rosalia et al., (2020), Baqi dan Indradewa, (2021), Hartono dan Nurwati, (2021).
2. *Work life balance* tidak memiliki relasi yang signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Dari hasil analisis tidak selaras dengan analisis terdahulu oleh Basem et al., (2022), Bagis dan Adawiyah, (2022).
3. *Career development* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee loyalty*. Dari hasil analisis ini sejajar dengan analisis terdahulu oleh Lestari et al., (2021), tetapi tidak sejajar dengan penelitian yang dilakukan oleh Susita et al., (2020).
4. *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Dari hasil penelitian itu sejajar dengan analisis terdahulu oleh (Basem et al., 2022), Kohlfürst et al., (2022), Dwinijanti et al., (2020), Tentama et al., (2019).
5. *Work enviroment* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Dari hasil analisis itu sejajar dengan analisis terdahulu oleh Susita et al., (2020), Rohimah, (2018), Karneli, (2022), Nursanti et al., (2020)
6. *Job satisfaction* memiliki relasi signifikan terhadap *employee loyalty*. Dari hasil analisis ini sejajar dengan analisis oleh penelitian (Indrarti & Roni, 2022), (Basem et al., 2022), (Bagis & Adawiyah, 2022), (Nur Alam et al., 2020).
7. *Compensation* yang dimediasikan oleh *Job satisfaction* memiliki relasi yang signifikan terhadap *employee loyalty* dari hasil penelitian itu sejajar dengan analisis terdahulu oleh Basem et al., (2022), Lestari et al., (2021).
8. *Work-life balance* yang dimediasikan oleh *Job satisfaction* tidak memiliki relasi yang signifikan terhadap *employee loyalty*. Dari analisis ini tidak sejajar dengan analisis oleh Basem et al., (2022), (Bagis & Adawiyah, 2022).
9. *Career Development* yang dimediasikan oleh *Job satisfaction* tidak memiliki relasi yang signifikan terhadap *employee loyalty*. Dari hasil analisis ini sejajar dengan analisis terdahulu oleh Lestari et al., (2021), tetapi tidak sejajar dengan penelitian yang dilakukan oleh Susita et al., (2020).
10. *Workload* yang dimediasikan oleh *Job satisfaction* tidak memiliki relasi yang signifikan terhadap *employee loyalty*. Dari hasil analisis ini sejajar dengan analisis terdahulu oleh Basem et al., (2022).

11. *Work Enviroment* yang dimediasikan oleh *Job satisfaction* memiliki relasi yang signifikan terhadap *employee loyalty* dari hasil penelitian itu sejajar dengan analisis terdahulu oleh Nursanti et al., (2020), Rohimah, (2018), Karneli, (2022), Susita et al., (2020).

Daftar Pustaka

- Bagis, F., & Adawiyah, W. (2022, September 13). Work-Life balance and Work Culture on Employee Loyalty in Construction Companies: The Mediating Role of Job Satisfaction. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320908>
- Bagus, T., Sukawati, W., & Suwandana, G. M. (2021). Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(2), 399–408. www.ajhssr.com
- Baqi, F. A., & Indradewa, R. (2021). The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees. In *American International Journal of Business Management (AIJBM)* (Vol. 4).
- Basem, Z., Norawati, S., Kamal, M., Munika, R., & Hastuti, S. (2022). The Effect of Compensation, Workload, and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable (Vol. 12, Issue 2).
- Budiawan, A., Suhardi, A. R., Marinda, V., Rohendra, T., & Saudi, M. H. (2021). The Influence of Autocratic Leadership Type and Compensation on Employees' Work Loyalty "XX" Motor Bandung West Java Indonesia 2021. *Review of International Geographical Education Online*, 11(6), 800–812. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.06.98>
- Dwinijanti, L., Adhikara, M. F. A., & Kusumapradja, R. (2020). Job satisfaction and turnover intention among public sector nurses: Is workload and burnout the issue? *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 17(1), 67. <https://doi.org/10.31106/jema.v17i1.4951>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hartono, R., & Nurwati, E. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta. In *Majalah Ilmiah Bijak* (Vol. 18, Issue 1). <http://ojs.stiami.ac.id>
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*.
- Javed, K., Sana, M., Siddique, W. A., & Aziz, A. (2020). Determining the Influences of the Employee's Loyalty in the Organizational Setting. *Reviews of Management Sciences*, 11(1), 74–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.53909/rms.02.02.049>
- Julyanti, V., & Pujiarti. (2022). The Effect Of Position Promotion, Workload, And Work Environment On Employee Loyalty At PT. Sahassa Prima Niaga (Vol. 20, Issue 3). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Kohlfürst, D. S., Zöggeler, T., Karall, D., & Kerbl, R. (2022). Workload and job satisfaction among Austrian pediatricians: gender and generational aspects. *Wiener Klinische Wochenschrift*, 134(13–14), 516–521. <https://doi.org/10.1007/s00508-022-02050-x>
- Lestari, R. P., Sudiarditha, I. K. R., & Handaru, A. W. (2021). The Influence of Compensation and Career Development on Employee Loyalty with Job Satisfaction as Mediator. *Economics & Management* 135 *Oblik à Finansi*, 3(93), 135–141. [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3\(93\)-135-141](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3(93)-135-141)
- Mochklas, M., & Mahardhika, B. W. (2018). Effect of Work Discipline, Career Development, Work Motivation and Workload on the Loyalty of Women Workers in South Korea Companies. *Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.8.11>
- Mohamad Januar Bagus Indranata, & Siti Safaria. (2023). The Effect of Compensation and Empowerment on Employee Loyalty Mediated by Job Satisfaction (Case Study at PT Permodalan Nasional Madani Regional Surabaya 1). *Formosa Journal of Sustainable Research*, 2(8), 1927–1942. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v2i8.5358>
- Mon, M. D., & Octavia, L. (2023). Effect of Intrinsic and Extrinsic Factors of Choosing Study Majoring on Career Satisfaction: A Mediating Role of Career Path. *Journal of Accounting Auditing and Business*, 6(1). <https://doi.org/10.24198/jaab.v6i1.41343>

- Nursanti, T. D., Lesmana, A., & Yuliana, V. (2020). How Transactional Leadership Style and Work Environment Influence Gen Y Job Satisfaction in PT XYZ thus Impact to the Employee Loyalty. How Transactional Leadership Style And... *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Ekonomika*, 12(2), 69–75.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 88, Issue 5, pp. 879–903). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Pradita, S., & Sentoso, A. (2022). Analisis Pengaruh Praktek Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 128–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.558>
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448–454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>
- Rukmana, D. A., Prasetyo, D. E., Ginting, H. N., Payu, H. R. M., Wibisono, S., & Sofyandi, H. (2022). The effect of compensation and work motivation on employee loyalty at Harbour BrightShoes. *Tecnum Social Science Journal*, 32, 548–557. www.techniumscience.com
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D* (1st ed.). alfabeta.
- Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). The International Journal of Social Sciences World The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. 2(2), 20–31. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3999430>
- Wahyuningrat, W., & Rusmawan, T. (2022). The Effect of Leadership, Work Culture, Work Environment, Interpersonal Communication, Workload on Nurse Loyalty in the Public Health Center. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(6). <https://doi.org/10.7777/jiemar>
- Wardi, A. S. (2021). Analysis of the Effect of Job Characteristics, Compensation, Religiosity on Employee Loyalty at Tabassam Farm Mojokerto. *International Journal of Review Management Business and Entrepreneurship (RMBE)*, 1(2), 258–271. <https://doi.org/10.37715/rmbe.v1i2.2432>
- Wono, H. Y., Herdono, I., & Ronaldo, J. (2021). The Effect of Compensation and Workload on Loyalty Employees at Hotel Tanjung Surabaya. *PROPAGANDA*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.37010/prop.v1i1.250>
- Zet Ena, Sjoen, A. E., & Riwudjami, A. M. (2022). The Effect of Work Environment on Employee Loyalty with Work Stress as an Intervening Variable at Bella Vita Hotel - Kota Kupang. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(1), 65–76. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems865>
- Yuswardi. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam. *JESYA*, 2(2).
- Yuswardi & Jesen. (2022). Analisa Dampak Intrinsic & Extrinsic Reward, Employee Perceived Training Effectiveness Dan Leadership Terhadap Perfoma Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Karyawan Pada Agen Asuransi Kota Batam. *ECo-Buss*, 5(1).
- Zufri Kholis Pulungan, & Rindi Andika. (2022). Effect of Compensation, Work Environment, and Teamwork on Employee Loyalty of PT Agung Berkat Bintatar Abadi. *SIASAT*, 7(2), 99–112. <https://doi.org/10.33258/siasat.v7i2.114>