PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Survey Pada Karyawan Klinik Kuningan Eye Center)

Dewi Septiany
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kuningan

ABSTRACT

This research was motivated by the low level of employee loyalty at Kuningan Eye Center Clinic, where the pre-survey results showed that employee loyalty was still low. The purpose of this study was to examine the effect of compensation and work environment on employee loyalty with job satisfaction as a mediating variable. This study employed a survey method with a saturated sampling technique involving all employees of Kuningan Eye Center Clinic. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, and were analyzed using the Sobel test. The findings of this study revealed that: (1) compensation had a positive and significant effect on job satisfaction, (2) work environment had a positive and significant effect on job satisfaction, (3) compensation had a positive and significant effect on employee loyalty, (4) work environment had a positive and significant effect on employee loyalty, (5) job satisfaction had a positive and significant effect on employee loyalty, (6) job satisfaction mediated the effect of compensation on employee loyalty, and (7) job satisfaction mediated the effect of work environment on employee loyalty.

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

PENDAHULUAN

Sektor jasa kesehatan merupakan salah satu sektor yang mengalami perkembangan pesat seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang profesional dan berkualitas (Prayoga, 2024). Klinik Kuningan Eye Center merupakan salah satu klinik yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan mata di Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Dalam menjalankan operasionalnya, klinik memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena kualitas pelayanan kepada pasien sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi (Ilham, 2024). Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah loyalitas karyawan. Menurut Safrida et al., (2023) loyalitas karyawan merupakan komitmen individu untuk tetap bertahan dalam organisasi, menjaga kepentingan organisasi, serta memberikan kontribusi terbaik dalam jangka panjang. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi dan lingkungan kerja Kurniawan, (2019). Namun, berdasarkan data internal Klinik Kuningan Eye Center, jumlah karyawan mengalami fluktuasi selama periode 2023–2025 sebagaimana disajikan sebagai berikut:

Tabel 1 Data Jumlah Karyawan Klinik Kuningan Eye Center

Tahun	Jumlah Karyawan			
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun
2023	83	0	3	80

2024	80	0	11	69
2025	69	3	2	70

Berdasarkan Tabel 1, jumlah karyawan Klinik Kuningan Eye Center mengalami penurunan selama periode 2023–2025, terutama pada tahun 2024 ketika 11 karyawan mengundurkan diri. Hasil wawancara dengan HRD Klinik Kuningan Eye Center menunjukkan bahwa kondisi bisnis dan operasional perusahaan tetap berjalan dengan baik sesuai standar operasional, sehingga penurunan jumlah karyawan bukan disebabkan oleh kebijakan perusahaan, melainkan karena keputusan karyawan untuk mengundurkan diri (resign). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa operasional perusahaan yang stabil belum tentu mencerminkan tingginya loyalitas karyawan. Hal ini didukung oleh hasil pra-survei yang menunjukkan 55% karyawan tidak berniat bekerja dalam jangka panjang, 58% masih berkeinginan mencari pekerjaan lain, dan 64% belum merekomendasikan perusahaan sebagai tempat kerja yang baik, sehingga loyalitas karyawan masih perlu mendapat perhatian.

Terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) pada variabel penelitian ini. Fitri et al., (2023) dan Safrida et al., (2023) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sementara itu, Amrozi dan Purnomo (2024) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, Ambarak & Husein, (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan, sedangkan Safrida et al., (2023) dan Novianti et al., (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi maupun lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Klinik Kuningan Eye Center.

LANDASAN TEORI

Social Exchange Theory

Social Exchange Theory dikembangkan oleh Blau, (2017) sebagai salah satu teori yang menjelaskan interaksi sosial berdasarkan proses pertukaran antara individu dan organisasi. Menurut Blau, (2017), individu akan mempertahankan hubungan sosial apabila manfaat yang diperoleh lebih besar daripada biaya yang dikeluarkan. Dalam konteks hubungan kerja, organisasi memberikan imbalan kepada karyawan dalam bentuk kompensasi dan lingkungan kerja yang baik, sedangkan karyawan akan membalasnya melalui sikap positif terhadap organisasi. Nunkoo, (2016) menyatakan bahwa hubungan pertukaran akan semakin kuat apabila individu memandang adanya keseimbangan antara kontribusi yang diberikan dengan imbalan yang diterima.

Kompensasi

Kompensasi Menurut Hasibuan, (2017) merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dimensi dan indikator kompensasi menurut Dessler, (2015) terdiri dari : (1) kompensasi langsung meliputi Gaji/upah, insentif, dan (2) kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan, fasilitas.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya pada saat jam kerja (Khaeruman et al., 2021). Dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2017) terdiri dari : (1) lingkungan kerja fisik yaitu penerangan cahaya, temperatur, kebisingan, tata warna, dekorasi tata letak, keamanan dan (2) lingkungan kerja nonfisik yaitu hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta hubungan kerja antar rekan kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tehadap pekerjaannya. (Badriyah, 2017). Dimensi dan indikator kepuasan kerja menurut Robbins & Judge, (2015) terdiri dari : (1) kepuasan terhadap pekerjaan yaitu kepuasan karyawan terhadap kesesuaian dengan minat pekerja, kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, (2) kepuasan terhadap supervisi/atasan yaitu kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan, kepuasan atas arahan yang jelas dari atasan dalam menyelesaikan tugas, (3) kepuasan terhadap kesempatan rekan kerja yaitu kepuasan atas kerjasama dalam tim, kepuasan atas dukungan lingkungan sosial dalam pekerjaan dan (4) kesempatan promosi yaitu kebijakan promosi, kesempatan promosi yang adil oleh perusahaan.

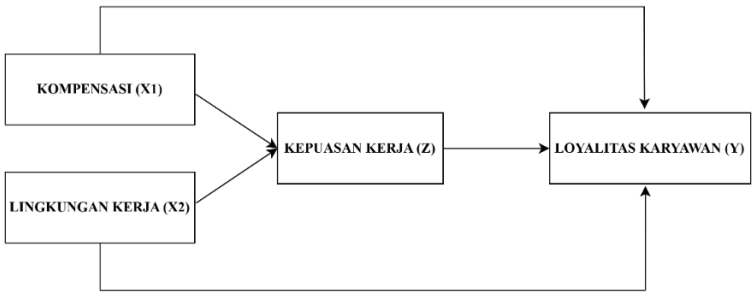
Loyalitas Karyawan

Loyalitas adalah timbal balik yang diberikan kepada tempat kerja oleh karyawan (Ambarak & Husein, 2023). Dimensi loyalitas karyawan menurut Juwita & Khalimah, (2021) terdiri dari : (1) keberadaan karyawan yaitu lamanya masa kerja karyawan di dalam perusahaan, keinginan karyawan untuk mengembangkan karier di perusahaan serta perasaan enggan untuk meninggalkan perusahaan, (2) keterikatan karyawan yaitu upaya karyawan dalam menjaga dan mempertahankan citra positif perusahaan, kesungguhan karyawan untuk menghasilkan kinerja terbaik demi kemajuan perusahaan, kesediaan karyawan memberikan saran atau masukan kepada atasan guna meningkatkan kinerja unit atau divisi kerja, (3) kebanggaan karyawan yaitu karyawan menggambarkan perusahaan sebagai perusahaan yang ideal dan karyawan percaya bahwa bekerja di perusahaan adalah pilihan terbaik dalam hidup mereka.

Hubungan Antar Variabel

Kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang diduga memengaruhi loyalitas karyawan. Penelitian Fitri et al., (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, sedangkan Safrida et al., (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian Ambarak & Husein, (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan, sementara Prabowo et al., (2025) membuktikan bahwa kepuasan kerja juga mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1Kerangka Berpikir

Hipotesis

H.1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
H.2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
H.3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
H.4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
H.5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
H.6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.
H.7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang di teliti sehingga akan memperjelas mengenai gambaran objek yang diteliti, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono, (2023) menjelaskan bahwa metode deskriptif digunakan untuk mengolah dan menginterpretasikan data yang telah terkumpul sesuai dengan kondisi sebenarnya, tanpa bermaksud melakukan generalisasi terhadap populasi yang lebih luas.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2023), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Klinik Kuningan Eye Center yang berjumlah 70 orang.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 70 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh (Sugiyono, 2023) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2023). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau penyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Sugiyono, 2023). Kuesioner terdiri dari dua bagian yaitu indentitas responden

dan pernyataan mengenai variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (Z), dan loyalitas karyawan (Y). Setiap pernyataan diukur menggunakan skala interval 1-10.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Mediasi

Tabel 2 Hasil Regresi Mediasi Model 1

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.577	3.337		2.870	.005
	Kompensasi	.541	.091	.573	5.957	.000
	Lingkungan Kerja	.320	.098	.313	3.258	.002
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Berdasarkan hasil analisis regresi mediasi pada model 1, variabel kompensasi memperoleh nilai koefisien sebesar 0.573 dengan nilai signifikansi 0.000 sedangkan lingkungan kerja memperoleh nilai koefisien sebesar 0.313 dengan nilai signifikansi 0.002 Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3 Hasil Regresi Mediasi Model 2

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.642	2.150		-.299	.766
	Kompensasi	.233	.073	.221	3.179	.002
	Lingkungan Kerja	.287	.068	.254	4.189	.000
	Kepuasan Kerja	.610	.080	.550	7.657	.000
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						

Berdasarkan hasil analisis regresi mediasi pada model 2, kompensasi memperoleh nilai koefisien sebesar 0.221, lingkungan kerja sebesar 0.254, dan kepuasan kerja sebesar 0.550, dengan seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Test 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881[a]	.775	.769	6.60475
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja				

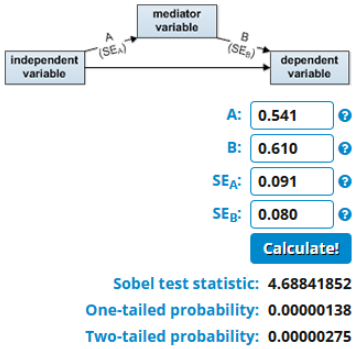
Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0.775 yang berarti 77,5% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Test 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901[a]	.812	.803	7.46857
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja				

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0.812 yang berarti 81,2% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

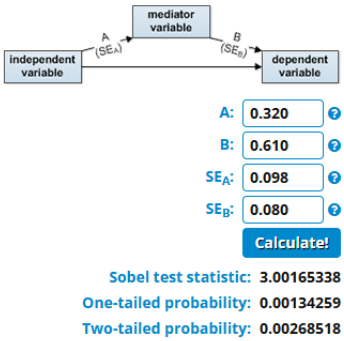
Uji Sobel (Sobel Test)



Gambar 2 Hasil Sobel Test 1

(Sumber : Hasil olah data web: www.danielsoper.com)

Berdasarkan hasil uji Sobel diperoleh nilai Sobel test sebesar 4,688 > 1,96 (Z_{tabel}) dengan *two-tailed probability* sebesar 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.



Gambar 3 Hasil Sobel Test 2

(Sumber : Hasil olah data web: www.danielsoper.com)

Hasil uji Sobel menunjukkan nilai Sobel test sebesar 3,001 > 1,96 (Z_{tabel}) dengan *two-tailed probability* sebesar 0,002 < 0,05, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 6 Ringkasan Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	t-hitung / Sobel	Sig.	Hasil
H1	Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,573	0,000	Diterima
H2	Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,313	0,002	Diterima
H3	Kompensasi → Loyalitas Karyawan	0,221	0,002	Diterima
H4	Lingkungan Kerja → Loyalitas Karyawan	0,254	0,000	Diterima

H5	Kepuasan Kerja → Loyalitas Karyawan	0,550	0,000	Diterima
H6	Kompensasi → Kepuasan Kerja → Loyalitas Karyawan	4,688	0,000	Diterima (mediasi)
H7	Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Loyalitas Karyawan	3,001	0,002	Diterima (mediasi)

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (H1)

Hasil menunjukkan nilai thitung 5,957 > t tabel 1,99601 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan Klinik Kuningan Eye Center menilai kompensasi yang diberikan telah cukup sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Safrida et al., (2023), Telaumbanua & Suwaji, (2025), serta Fitri et al., (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (H2)

Hasil menunjukkan nilai thitung 3,258 > t tabel 1,99601 dengan signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga H2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta kondisi kerja yang mendukung membuat karyawan merasa lebih nyaman dan puas dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Safrida et al., (2023) dan Purnomo et al., (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (H3)

Hasil menunjukkan nilai thitung 3,179 > t tabel 1,99601 dengan signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan komitmen serta keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Safrida et al., (2023), Fitri et al., (2023), dan Prabowo et al., (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (H4)

Hasil menunjukkan nilai thitung 4,189 > t tabel 1,99601 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman, dan fasilitas yang memadai mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan berkomitmen terhadap perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Safrida et al., (2023) dan Fikuria & Sismanto, (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (H5)

Hasil menunjukkan nilai thitung 7,567 > t tabel 1,99601 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H5 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap

pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Safrida et al., (2023), Novianti et al., (2024), dan Bilady et al., (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja (H6)

Hasil uji Sobel Test menunjukkan nilai *sobel statistic* 4,688 < 1,96 (Z_{tabel}) dengan *two-tailed probability* 0,000, sehingga H6 diterima. Dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi yang baik meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu, kemudian mendorong terbentuknya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi variabel yang memperkuat hubungan antara kompensasi dan loyalitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Safrida et al., (2023), Telaumbanua & Suwaji, (2025), serta Prabowo et al., (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja (H7)

Hasil uji Sobel Test menunjukkan *sobel statistic* 3,001 < 1,96 (Z_{tabel}) dengan *two-tailed probability* 0,002, sehingga H7 diterima. Dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya mendorong meningkatnya loyalitas karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi jembatan yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Syah et al., (2024), Amanda & Adrian, (2025), serta Hardiyanto & Sidharta, (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan mengenai pengaruh kompensansi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Klinik Kuningan Eye Center. Artinya**,** semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Klinik Kuningan Eye Center. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Klinik Kuningan Eye Center. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Klinik Kuningan Eye Center. Artinya, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Klinik Kuningan Eye Center. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Klinik Kuningan Eye Center. Artinya, kepuasan kerja menjadi perantara yang menjelaskan bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan melalui meningkatnya kepuasan kerja.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Klinik Kuningan Eye Center. Artinya, kepuasan kerja menjadi perantara yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan melalui meningkatnya kepuasan kerja.

Saran

Bagi Klinik Kuningan Eye Center, disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi, khususnya pada aspek gaji dan tunjangan, meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan minim kebisingan, serta menyesuaikan penempatan kerja dengan minat dan kemampuan karyawan agar kepuasan kerja dan loyalitas karyawan semakin meningkat. Selain itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan karier, dan komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, atau *employee engagement*, serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

Amanda, S. P. G., & Adrian, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di The Axana Hotel Padang The Axana Hotel merupakan hotel berbintang empat (****) yang berada dikota Padang yang beralamat di JL . Bundo Kandung , No 14-1. *Jurnal Bintang Manajemen*, *3*(2), 1–12. https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jubima.v2i3.3276

Ambarak, S. K., & Husein, S. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT. Tosari Utama Jayapura. *Journal of Economics Review (JOER)*, *3*(2), 88–96. https://doi.org/https://doi.org/10.55098/joer.2.1.1-9

Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.2). CV Pustaka Setia.

Bilady, R., Recky, Nazarudin, & Ismail, G. D. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Baraka Sarana Tama. *Jurnal Economica*, *XII*(2).

Blau, P. M. (2017). Exchange and power in social life. *Exchange and Power in Social Life*, 1–352. https://doi.org/10.4324/9780203792643

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Salemba Empat.

Fikuria, V., & Sismanto, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Tipe Kepribadian, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, *6*(2), 159. http://jurnal.umt.ac.id/index.php/nyimak

Fitri, D. D., Marsofiyati, & Wahono, P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Non-Pns Rumah Sakit X. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, *4*(4). https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntax-

imperatif.v4i4.258 2721-2246
Hardiyanto, G. B. E. P., & Sidharta, H. (2025). Pengaruh Transformational Leadership dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Vraibel Mediasi di CV Penjunan Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, *12*(2), 1111–1133. https://doi.org/https://doi.org/10.35794/jmbi.v12i2.64299
Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
Ilham. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Media Utama.
Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep Dasar Mebangun Loyalitas Karyawan*. Literasi Nusantara Abadi.
Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV AA Rizky.
Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *16*(1), 85–97.
Novianti, A. T., Pambreni, Y., & Yancik, Y. (2024). Mediation of Job Satisfaction in the Work Environment and Compensation of Employee Loyalty at PT . Anugrah Tangkas Transportindo. *Lead Journal of Economy and Administration*, *2*(3), 164–175.
Nunkoo, R. (2016). Toward a More Comprehensive Use of Social Exchange Theory to Study Residents' Attitudes to Tourism. *Procedia Economics and Finance*, *39*, 588–596. https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30303-3
Prabowo, H., Dhari, A. W., & Violinda, Q. (2025). Employee Loyalty Is Reviewed From Compensation , Work Environment , and Workload through Job Satisfaction. *Journal of Business Management and Economic Development*, *3*(01), 131–141. https://doi.org/https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i01.1260
Prayoga, D. F. (2024). Prioritas Sektor Kesehatan : Meningkatkan Kesejahteraan Rakyat Indonesia. *BK Taruna Universitas Majalengka*. https://bktaruna.uma.ac.id/prioritas-sektor-kesehatan/
Purnomo, R. S., Rahayu, S., & Fitrianty, R. (2025). The Impact of Compensation , Work Environment , and Job Stress on Employee Loyalty at Mirota Craft Centre : The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, *4*(4), 3537–3544.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-1). Salemba Empat.
Safrida, Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT . BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *9*(02), 2683–2696. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684
Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia* (edisi revi). PT Refika Aditama.
Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
Syah, A. R., Tangngisalu, J., & Sjahrudddin, H. (2024). Can The Work Enviroment Increase Employee Loyality? The Role of Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Journal of Economic, Business and Accounting*, *32*(3), 167–186. https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.13508
Telaumbanua, A. I. G., & Suwaji, R. (2025). The Role of Compensation , Job Satisfaction , and Work Environment in Shaping Employee Loyalty. *Journal of Authentic Research*, *4*(1), 165–173. https://doi.org/https://doi.org/10.36312/jar.v4i1.2967