

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS DIMEDIASI OLEH KEPUASAN
KERJA PADA YAYASAN SINAR ISLAM ASIA PASIFIC
CARIU KABUPATEN BOGOR**

TESIS



OLEH :
IIS ISNAWATI
NIM : 202010058

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS DIMEDIASI OLEH KEPUASAN
KERJA PADA YAYASAN SINAR ISLAM ASIA PASIFIC
CARIU KABUPATEN BOGOR**

Diajukan Kepada Universitas Pelita Bangsa
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Menyelesaikan Program Pasca Sarjana Magister Manajemen

TESIS



OLEH :
IIS ISNAWATI
NIM : 202010058

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

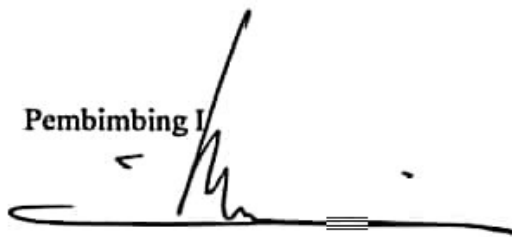
Nama : Iis Isnawati

NIM : 202010058

Judul Tesis : Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap
Loyalitas Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Yayasan Sinar
Islam Asia Pasific Kabupaten Bogor

Menyatakan bahwa berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Tesis pada Program Studi Manajemen, Program Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa.

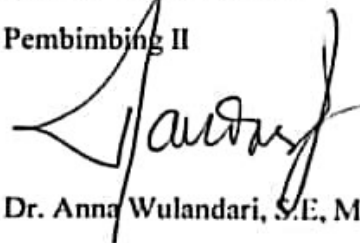
Pembimbing I



Asc.Prof. Dr. Dr. Taufiq Rachman M.M
NIDN. 8964510021

Bekasi, Februari 2024

Pembimbing II



Dr. Anna Wulandari, S.E., M.M
NIDN.0313037903

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
LOYALITAS DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA YAYASAN
SINAR ISLAM ASIA PASIFIC CARIU KABUPATEN BOGOR**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Iis Isnawati

NIM : 202010058

Telah dipertahankan dihadapan dewan penguji Tesis pada hari Jum'at, 16 Februari 2024 dan dinyatakan telah diterima untuk salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI TESIS

Ketua Penguji

Prof. Dr. Retno Purwani Setyaningrum, S.E.,M.M.

NIDN. 0429116301

Anggota Penguji I

Dr.Fitri Rezeki.,M.Pd

NIDN. 060502830

Anggota Penguji II

Asc.Prof. Dr. Dr. Taufiq Rachman M.M.

NIDN. 8964510021

Anggota Penguji III

Dr. Anna Wulandari, S.E, M.M

NIDN.0313037903

Ka.Prodi Magister Manajemen

Dr. Anna Wulandari, S.E, M.M

NIDN.0313037903

Tanda tangan



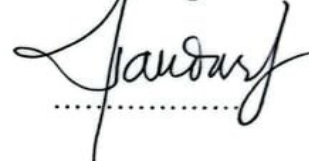
Tanda tangan



Tanda tangan



Tanda tangan



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Preatmi Nurastuti, S.E, M.M

NIDN.0404046508

MOTO PERSEMBAHAN

“Laa Hawla Wala Quwwata illa Billah”

Karya ini aku persembahkan untuk :

1. Diriku sendiri, yang sudah bertahan dan berkomitmen samapai hari ini
2. Suamiku tercinta dan anakku sayang, Atharrazka yang menjadi sumber semangat dan syukurku setiap hari
3. Kedua orang tuaku yang selalu mendukung dan berdo'a untuk kebahagiaan dan keberkahan hidupku
4. Untuk kakakku, keluarga besar, sahabat, dan orang-orang baik yang selalu mendo'akan, membawa keceriaan dan memberi dukungan positif disetiap kesempatan

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iis Isnawati
NIM : 202010058
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen, Universitas Pelita Bangsa seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik, dan sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Bekasi, Februari 2024

Tanda tangan



Iis Isnawati

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT. yang telah memberikan rahmat sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Penyusunan Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini dapat terselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Asc.Prof. Dr.Dr. Taufiq Rachman M.M selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan meluangkan waktu, memberikan banyak kemudahan, masukan, keteladanan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan Tesis ini.
2. Ibu Dr. Anna Wulandari., S.E., M.M. selaku Pembimbing II dan Ketua Program Studi Manajemen, Program Magister, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) yang telah membimbing dan meluangkan waktu, memberikan banyak kemudahan, keteladanan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan Tesis ini.
3. Ibu Preatmi Nurastuti., S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan izin dukungan moril maupun materiil kepada penulis.
4. Bapak Dr. Hamzah Muhammad Mardiputera., SKM., M.M., DBA. sebagai Rektor Universitas Pelita Bangsa.
5. Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membimbing, mengarahkan, menasehati dan membagi ilmu pengetahuan sebagai bekal bagi penulis dalam pengembangan keilmuan maupun penyelesaian Tesis ini.
6. Keluarga Besar Yayasan Sinar Islam Asia Pasific, tempat penulis berproses dan menjadi pihak yang membantu penyusunan Tesis ini

7. Teman-teman angkatan 3 yang selalu memberikan kehangatan, riang tawa kebahagiaan, memberikan semangat, tempat diskusi dan tempat bertukar cerita.

Penulis menyadari penyusunan Tesis ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat kami harapkan. Semoga karya akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin

Bekasi, Februari 2024
Penulis,

Iis Isnawati

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
ABSTRAK	15
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	17
1.3 Tujuan Penelitian	18
1.4 Manfaat Penelitian	19
1.4.1 Manfaat teoritis.....	19
1.4.2 Manfaat praktis.....	19
1.5 Sistematika Penulisan.....	19
BAB II TELAAH PUSTAKA	22
2.1 Landasan Teori.....	22
2.1.1 Iklim Organisasi	22

2.1.2 Kompensasi	32
2.1.3 Kepuasan Kerja	40
2.1.4 Loyalitas	47
2.2 Penelitian Terdahulu.....	61
2.3 Hipotesis Penelitian	69
2.4 Model Penelitian	74
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	77
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	77
3.2 Jenis dan Desain Penelitian	77
3.2.1. Jenis Penelitian	77
3.2.2. Desain Penelitian	78
3.3. Operasionalisasi Variabel	80
3.4 . Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel.....	82
3.4.1. Populasi	82
3.4.2. Sampel	82
3.4.3. Metode Pengambilan Sampel	83
3.5. Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data	83
3.5.1. Jenis Data.....	83
3.5.2. Sumber Data	84
3.5.3. Teknik Pengumpulan Data	85
3.6. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	86
3.6.1 Instrumentasi Variabel.....	87
3.6.2. Analisa Deskriptif.....	88
3.6.3. Uji Model.....	90
3.6.4. Pengujian Hipotesis	91

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	92
4.1 Hasil Penelitian	92
4.1.1 Gambaran obyek Penelitian.....	92
4.1.2 Karakteristik Responden	93
4.1.3 Analisis Data	97
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	108
4.2.1 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas.....	109
4.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas.....	110
4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas.....	111
4.2.4 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	112
4.2.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	113
4.2.6 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas dimediasi oleh Kepuasan Kerja	114
4.2.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas dimediasi oleh Kepuasan Kerja sebagai pemediasi.....	115
BAB V PENUTUP.....	117
5.1 Kesimpulan.....	177
5.2 Implikasi Manajerial.....	122
5.3 Saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN.....	130

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Guru Yayasan	2
Tabel 1.2 Hasil Penelitian Kecil Loyalitas Guru di Yasiap	6
Tabel 1.1 Hasil Penelitian Kecil Kepuasan Kerja di Yasiap.....	7
Tabel 1.2 Kesenjangan Penelitian Sebelumnya	13
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	62
Tabel 2.2 Kerangka Desain Penelitian	73
Tabel 3.1. Rencana Penelitian	75
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	79
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	98
Tabel 4.2 Hasil Uji Raliabilitas.....	99
Tabel 4.3 Uji R Square.....	102
Tabel 4.4 Uji Fit Model.....	103
Tabel 4.5 Kofisien Jalur	105
Tabel 4.6 Efek Tidak Langsung Spesifik.....	107

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Hasil Penelitian Kecil Loyalitas di Yasiap.....	7
Gambar 1.2 Hasil Penelitian Kecil Kepuasan Kerja di Yasiap.....	8
Gambar 2.1 Model Penelitian	74
Gambar 3.1 Garis Kontinum Variabel	89
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	92
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	93
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	93
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lembaga Mengajar	94
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	95
Gambar 4.6 Hasil <i>outer loading</i> Smart PLS	97
Gambar 4.7 Gambar Hasil Koefisien Jalur	105

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Kuesioner	130
Lampiran II Tabulasi Data	135
Lampiran III Hasil Data Olah SmartPLS Versi 3.3.3	137
Lampiran IV Hasil Cek Turnitin	145
Lampiran V Daftar Riwayat Hidup.....	147

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND COMPENSATION
ON LOYALTY IS MEDIATED BY JOB SATISFACTION AT SINAR ISLAM
ASIA PASIFIC FOUNDATION CARIU BOGOR***

Iis Isnawati
Taufiq Rachman
Anna Wulandari

ABSTRACT

This study was conducted to determine and analyze the effect of organizational climate and compensation on loyalty mediated by job satisfaction at Yayasan Snar Islam Asia Pacific Cariu Bogor Regency. This study uses a type of explanatory research approach which seeks to examine between variables, namely, the effect between climate rganization, compensation and job satisfaction on loyalty to the Sinar Islam Asia Pacific Foundation. The sample of this study was the number of pollulations, namely 55 teachers in the Yasiap environment, using the saturated sample method. Data processing using SmartPLS 3.3.3. The results of the study showed that organizational climate did not have a significant effect on loyalty (P Values 0.136), compensation had a positive and significant effect on loyalty (P Values 0.005), job satisfaction did not have a significant effect on loyalty (P Values 0.086), organizational climate had a positive and significant effect on job satisfaction (P Values 0.025), compensation had a positive and significant effect on job satisfaction (P Values 0.002), Job satisfaction does not directly affect loyalty, whereas job satisfaction does not mediate the effect of organizational climate on loyalty (P Values 0.143) and job satisfaction does not mediate the effect of compensation on loyalty (P Values 0.200).

Keywords: Loyalty, Organizational Climate, Compensation and Job Satisfaction

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
LOYALITAS DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA YAYASAN
SINAR ISLAM ASIA PASIFIC CARIU KABUPATEN BOGOR**

Iis Isnawati
Taufiq Rachman
Anna Wulandari

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas dimediasi oleh kepuasan kerja pada Yayasan Snar Islam Asia Pasific Cariu Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *explanatory research* dimana berupaya untuk menguji antar variabel yaitu, pengaruh antara iklim rganisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pada Yayasan Sinar Islam Asia Pasific. Sampel penelitian ini adalah jumlah polulasi yaitu 55 guru di lingkungan Yasiap, dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.3.3. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas (*P Values* 0,136), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (*P Values* 0,005), kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas (*P Values* 0,086), iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*P Values* 0,025), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*P Values* 0,002), kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas, dimana kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas (*P Values* 0,143)) dan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas (*P Values* 0,200).

Kata Kunci : Loyalitas, Iklim Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan