

PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA KSP KOPDIT KUBU BINGIN BALI

Ni Made Eliska Dwiyanti^{1*} | Gusti Ngurah Agung Gede Eka Teja Kusuma² | Ni Putu Nita Anggraini³

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: nimadeeliska@gmail.com

Abstract: Setiap perusahaan mempunyai target jangka pendek maupun jangka panjang yang akan diraih melalui sistem aktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten menjadi aspek utama dalam peraih target perusahaan. Studi ini bermaksud untuk memahami dampak kompensasi, kompetensi dan pengembangan karir pada loyalitas kerja karyawan pada KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali. Penelitian ini dilakukan di KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali dengan total sampel sejumlah 33 orang karyawan. Pada studi ini, sampel ditentukan dengan teknik jenuh, sementara data didapat lewat dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis regresi linier diterapkan memakai program SPSS versi 26, dengan hasil yang menandakan jika kompensasi berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan. Hasil menandakan jika maknanya jika sesuai kompensasi yang diterima para karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali dengan beban dan tanggung jawab pekerjaannya, maka akan kian tinggi tingkat loyalitas kerja karyawan. Kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap Loyalitas kerja karyawan. Hasil menandakan jika kian baik kompetensi para karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali, maka semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya. Pengembangan karir berdampak positif dan signifikan terhadap Loyalitas kerja karyawan. Hasil menandakan bahwa makin banyak dan adil kesempatan pengembangan karir karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali, maka semakin loyal karyawan tersebut terhadap KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali.

Kata Kunci : kompensasi, kompetensi, pengembangan karir, loyalitas kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah faktor utama sekaligus aset strategis yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi. SDM berfungsi sebagai orang yang membantu organisasi mencapai tujuan, berpikir, dan merencanakan. Sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali, karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Menurut Asyharul, dkk (2023) loyalitas karyawan merupakan ikatan antara karyawan dan perusahaannya, sebab loyalitas bukan hanya tingkat kesetiaan yang ditunjukkan oleh jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja untuk perusahaan, tetapi juga jumlah pikiran, ide, gagasan, dan kinerja yang diberikan sepenuhnya kepada. Loyalitas karyawan mendorong masa kerja yang

panjang, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas operasional perusahaan.

Faktor pertama yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi, yang menurut Ang, dkk. (2023) merupakan bentuk penghargaan berupa pendapatan langsung dan tidak langsung atas kerja mereka di perusahaan. Kepuasan karyawan dengan kompensasi akan meningkat. Menurut hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali, adapun kendala dalam kompensasi yaitu kompensasi yang diberikan oleh pimpinan memang sudah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) namun penghargaan atau reward untuk dipromosikan masih rendah. Selain itu tidak adanya pemberian fasilitas yang mendukung berupa asuransi maupun jaminan selama karyawan bekerja di perusahaan. Kompensasi mempengaruhi loyalitas kerja karyawan selaras dengan studi yang dijalankan oleh Hidyat, *et al.*, (2022), Selvia, *et al.*, (2023), Febriana, *et al.*, (2022), Saptarini, *et al.*, (2020) menemukan jika kompensasi berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan namun studi oleh Safrida, *et al.*, (2023) menemukan jika kompensasi berdampak negatif dan tidak signifikan pada loyalitas kerja karyawan.

Faktor kedua yang memicu loyalitas kerja karyawan ialah kompetensi, dimana kompetensi menurut Engkus, *et al.* (2022) terdiri atas keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang bisa ditinjau serta dipakai secara efektif demi menyokong keberhasilan organisasi, pencapaian kerja, dan kontribusi pribadi karyawan. Menurut hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali, adapun kendala dalam kompetensi yaitu kurangnya pelatihan maupun pengembangan berupa sertifikasi maupun training kepada karyawan pada KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali terkait untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Kompetensi mempengaruhi loyalitas kerja karyawan selaras dengan studi yang dijalankan oleh Sriwati, *et al.*, (2023), Zulkifli, *et al.*, (2023), Ad Dulah, dkk (2023), Saputra, *et al.*, (2021) menemukan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan. Namun studi Hamisah, *et al.*, (2023) menemukan jika kompetensi berdampak negatif dan tidak signifikan pada loyalitas kerja karyawan.

Faktor ketiga yang menyebabkan loyalitas kerja karyawan ialah pengembangan karir, dimana pengembangan karir menurut Hamali (2020:153) Posisi atau jabatan yang seseorang tempati selama hidupnya, yang tercatat lewat observasi dan wawancara pada beberapa karyawan di KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali, adapun kendala dalam pengembangan karir yaitu kurangnya promosi jabatan yang diterima karyawan pada KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali

atas kinerja dalam memenuhi pencapaian target perusahaan dan perencanaan karir yang sesuai dengan yang karyawan harapkan. Jika dalam waktu yang lama tidak adanya pengembangan karir, karyawan akan berkeinginan untuk meninggalkan pekejaannya dan hal ini akan mengganggu perusahaan dalam meraih tujuannya. Pengembangan karir mempengaruhi loyalitas kerja karyawan selaras dengan studi yang dijalankan oleh Saputra, dkk (2024), Walidah, *et al.*, (2020), Febrian, *et al.*, (2020), Wahyuni, *et al.*, (2023) serta Utami, *et al.*, (2020) menemukan jika pengembangan karir berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan.

Mengacu pada permasalahan tersebut menyebabkan loyalitas kerja karyawan menurun, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat perputaran karyawan 3 tahun terakhir. Adapun data tingkat perputaran karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali 3 tahun terakhir bisa nampak pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Tingkat Perputaran Karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali
Tahun 2019 – 2022

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Karyawan Akhir Tahun	Tingkat Perputaran Tenaga Kerja %
		Masuk	Keluar		
2019	39	2	1	36	15,7
2020	36	1	3	34	16,9
2021	34	3	2	35	17,4
2022	35	1	3	33	17,4

Sumber : KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali, (2023)

Gillies (1989) normalnya, tingkat perputaran karyawan berada dalam rentang 5-10% per tahun, namun jika melampaui 10%, perputaran karyawan dianggap berada pada level yang tinggi. Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan Jumlah tenaga kerja yang masuk dan keluar dalam kurun waktu tiga tahun terakhir menandakan tren yang menaik, ini menandakan jika tingkat perputaran tenaga kerja pada KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali ini menaik pada tahun 2019 *labour turnover* pada Perusahaan ini sebanyak 15,7%, kemudian pada tahun 2020 *labour turnover* meningkat menjadi 16,9%. Pada tahun 2021 dan 2022 terjadi peningkatan lagi *labour turnover* menjadi 17,4%. Tingkat perputaran karyawan yang terjadi pada KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali sudah melebihi batas normal yakni lebih dari 10%. Rata-rata karyawan yang berhenti bekerja berjumlah 9 orang selama periode tahun 2019-2022. Hal ini merupakan permasalahan karena akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan.

Merujuk pada masalah yang diperoleh dari hasil observasi dan research gap maka penulis menjalankan studi dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali”.

LITERATUR

Social Exchange Theory

Blau (1964) dalam Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) menjelaskan bahwa keseimbangan hubungan sosial merupakan hasil dari keselarasan kontribusi antara karyawan dan organisasi. Pendekatan teori ini menyerupai teori ekonomi, di mana hubungan sosial dilihat sebagai perbandingan antara pengorbanan yang dilakukan dan keuntungan yang diperoleh. Dengan kata lain, hubungan pribadi dianalisis berdasarkan seberapa besar pengorbanan diperlukan untuk memperoleh manfaat dari hubungan tersebut.

Teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) mengarah pada bagaimana seseorang memberi balasan perilaku atau perlakuan orang lain pada mereka sebagaimana yang orang lain perlakukan kepada mereka. Cara perusahaan memperlakukan karyawan dalam kerangka *Social Exchange Theory* menciptakan hubungan pertukaran sosial yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Mengambil dasar pada teori pertukaran sosial ini, bahwa karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali yang mendapatkan perlakuan baik oleh perusahaan, menyebabkan karyawan akan berinisiatif untuk merespon melalui tindakan positif akibat loyalitas kerja yang mereka rasakan. Keinginan karyawan untuk menuju keadilan terkait apa yang mereka telah dedikasikan terhadap apa yang mereka akan dapatkan dapat dijelaskan melalui teori pertukaran ini. Kompensasi menjadi salah satu bentuk timbal balik perusahaan terhadap apa yang perusahaan terima dari karyawan.

Kompensasi

Menurut Yuliana (2022), Kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima bisa berupa fisik atau non fisik dan perlu dihitung dan diserahkan kepada seseorang. Menurut Balerina, dkk (2024), Perusahaan ingin mendapatkan imbalan yang lebih besar dari prestasi kerja karyawan, tetapi karyawan ingin mendapatkan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka serta mendapatkan perlindungan finansial. Ketika kompensasi ditata dengan baik, itu membantu bisnis meraih target dan mendapatkan karyawan yang baik dan mempertahankannya. Sebaliknya, jika tidak ada kompensasi yang cukup untuk karyawan yang ada, sangat mungkin mereka akan meninggalkan perusahaan dan akan sulit untuk menemukan karyawan baru (Simbolon, 2023).

Menurut Syurgandi (2022), terdapat tiga indikator kompensasi yakni, gaji, bonus dan fasilitas.

Kompetensi

Wibowo, *et al.*, (2023) Kompetensi ialah elemen dasar yang dimiliki individu, yang memungkinkan mereka untuk meraih kinerja superior dalam menjalankan tugas pekerjaan. Menurut Engkus, dkk (2022), kompetensi ialah kapasitas seseorang untuk menyelesaikan tugas yang didasarkan pada wawasan, keahlian, dan sikap. Kompetensi kerja memberikan gambaran yang jelas perihal standar kinerja yang diinginkan dari karyawan dalam lingkungan kerja. Karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi menjadi salah satu aspek krusial dalam mengoptimalkan keunggulan perusahaan di pasar industri. Menurut Wibowo (2023), terdapat beberapa indikator kompetensi yakni, keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), konsep diri (sikap), sifat (*trait*) dan motif.

Pengembangan Karir

Menurut Syah (2023) Pengembangan karir mengacu pada proses di mana individu terus bergerak ke depan dalam pekerjaan mereka. Proses ini biasanya melibatkan kenaikan gaji yang signifikan dan tanggung jawab yang semakin besar. Jika seseorang merencanakan perjalanan karier untuk karyawannya, itu disebut rencana karier. Jika kebutuhan karyawan dan perusahaan dipenuhi dalam proses pengembangan mereka, proses ini disebut pengembangan karier. Karir yang berkembang ialah tindakan yang membantu karyawan menata masa depan karirnya di perusahaan, sehingga karyawan bisa terus berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Awal dari pengembangan karir dimulai dari dalam diri individu, yang berkewajiban penuh atas kemajuan karirnya dengan terus mengembangkan diri sesuai dengan keterampilan dan potensi yang dimilikinya. Menurut Saefullah (2022), ada beberapa indikator pengembangan karir, semacam perencanaan karir, pengembangan individu, dukungan dari organisasi, dan peran umpan balik.

Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Louisa (2023) Loyalitas bermakna setia dan patuh kepada seseorang. Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi bekerja dengan semangat, tidak hanya untuk kepentingan dirinya, namun juga untuk mendukung kemajuan perusahaan tempatnya berkarir. Menurut Yuliana (2022) Loyalitas adalah kesetiaan seseorang terhadap sesuatu yang melampaui kesetiaan fisik, mencakup pikiran dan perhatian. Dalam organisasi, loyalitas karyawan sangat penting untuk memastikan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Jika karyawan kurang loyal, maka organisasi akan menghadapi hambatan dalam mewujudkan tujuan-tujuannya. Menurut

Marwanto (2023), ada beberapa indikator loyalitas kerja karyawan yakni, kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi dan integritas.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Kompensasi mencakup pembayaran tunai, manfaat karyawan, dan insentif yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Menurut Afandi (2021:191), kompensasi ialah segala bentuk pendapatan yang diterima karyawan untuk imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi mempengaruhi loyalitas kerja karyawan selaras dengan studi yang dijalankan oleh Hidyat, *et al.*, (2022), Selvia, *et al.*, (2023), Febriana, *et al.*, (2022), Saptarini, *et al.*, (2020) menemukan jika kompensasi berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan. Peneliti menyimpulkan menurut definisi, teori, konsep, dan hasil studi terdahulu yang sudah dijabarkan, maka rumusan hipotesis studi sebagai berikut:

H₁: Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Kompetensi kerja menjabarkan dengan jelas apa yang diharapkan dari karyawan dalam hal kinerja di tempat kerja. Karyawan dengan kompetensi tinggi menjadi salah satu kekuatan utama perusahaan, karena mereka dapat berkontribusi langsung dalam memperkuat daya saing perusahaan di industrinya. Menurut Engkus, dkk (2022), kompetensi ialah kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Kompetensi mempengaruhi loyalitas kerja karyawan selaras dengan studi yang dijalankan oleh Sriwati, *et al.*, (2023), Zulkifli, *et al.*, (2023), Ad Dulah, dkk (2023), Saputra, *et al.*, (2021) menemukan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan. Peneliti menyimpulkan menurut definisi, teori, konsep, dan hasil studi sebelumnya yang sudah dijabarkan, maka rumusan hipotesis studi sebagai berikut:

H₂: Kompetensi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.

Lewat pengembangan karir, karyawan dibimbing untuk menata masa depan karir mereka demi pengembangan diri yang lebih baik. Menurut Hamali (2020:153), pengembangan karir melibatkan rangkaian posisi yang dijalani selama kehidupan kerja seseorang. Menurut hasil studi oleh Nuraini (2020), pengembangan karir karyawan berhubungan erat dengan peningkatan kepuasan kerja.

Pengembangan karir mempengaruhi loyalitas kerja karyawan selaras dengan studi yang dijalankan oleh Saputra, dkk (2024), Walidah, *et al.*, (2020), Febrian, *et al.*, (2020), Wahyuni, *et al.*, (2023) serta Utami, *et al.*, (2020) menemukan jika pengembangan karir berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan. Peneliti menyimpulkan menurut definisi, teori, konsep, dan hasil studi sebelumnya yang sudah dijabarkan, maka rumusan hipotesis studi sebagai berikut:

H₃: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali yang beralamat di Jl. Ir Soetami Br. Tengkulak Mas, Desa Kemenuh, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. Objek pada studi ini ialah kompensasi, kompetensi, pengembangan karir dan loyalitas kerja karyawan pada KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali yang berjumlah 33 orang. Penentuan jumlah sampel pada studi ini ialah memakai sampel jenuh atau sensus. Teknik pengumpulan data pada studi ini ialah observasi dan wawancara. Teknik analisis data pada studi ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada studi ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel kompensasi, kompetensi, pengembangan karir dan loyalitas karyawan mendapatkan nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) dengan skor total semua indikator lebih besar dari 0,30. Hal ini menandakan jika butir-butir pernyataan dalam instrumen studi sudah mencukupi syarat validitas data.

2. Uji Reliabilitas

Dalam studi ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel kompensasi, kompetensi, pengembangan karir dan loyalitas karyawan mendapatkan koefisien *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,70 hingga pernyataan pada survei ini bisa dibilang reliabel serta bisa dipakai untuk menjalankan studi.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>		
N		33
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,132 ^{cd}

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov Test menandakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 > 0,05 sebesar 0,132 dengan ini bisa dibidang variabel ini berdistribusi normal. Nilai yang dikeluarkan lebih besar dari signifikansi 0,05 sehingga bisa ditetapkan jika data mengikuti sebaran normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0,414	2,414
Kompetensi (X2)	0,317	3,156
Pengembangan Karir (X3)	0,557	1,795

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 3, bisa nampak jika koefisien *Tolerance* variabel kompensasi, kompetensi dan pengembangan karir lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Hasil ini menandakan jika tidak ada gejala multikolinear dari model regresi yang dibikin.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,270	Bebas Heteroskedastisitas
Kompetensi (X2)	0,291	Bebas Heteroskedastisitas
Pengembangan Karir (X3)	0,374	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4, bisa diketahui jika tidak muncul isu heterokedastisitas pada model regresi, sebab nilai signifikansi antara kompensasi, kompetensi dan pengembangan karir dengan absolut residual masing-masing lebih besar dari 0,05.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	<i>Unstandardized</i>	<i>Standardized</i>		

Variabel	Coefficients		Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,279	1,223		0,171	0,865
Budaya Organisasi (X1)	0,257	0,121	0,225	2,132	0,042
Disiplin Kerja (X2)	0,300	0,091	0,400	3,312	0,002
Pelatihan Kerja (X3)	0,427	0,090	0,432	4,752	0,000
R					0,931
R Square					0,866
Adjusted R Square					0,852
F Hitung					62,591
Signifikansi F					0,000

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan regresi sederhana pada Tabel 5, didapat persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0,209 + 0,257X_1 + 0,300X_2 + 0,427X_3$. Persamaan regresi linear berganda di atas, bisa dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebanyak 0,209 memiliki makna jika variabel Loyalitas kerja karyawan (Y) tidak dipicu oleh ketiga variabel bebasnya atau kompensasi (X1), kompetensi (X2), dan pengembangan karir (X3) bernilai nol (0), maka besarnya rata-rata loyalitas kerja karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali akan naik.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X1) bernilai positif, menandakan ada relasi yang serupa dengan loyalitas kerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebanyak 0,257 bermakna jika apabila kompensasi meningkat maka akan menyebabkan meningkatnya loyalitas kerja karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X2) bernilai positif, menandakan ada relasi yang serupa dengan loyalitas kerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel kompetensi (X2) sebanyak 0,300 bermakna jika apabila kompetensi meningkat maka akan menyebabkan meningkatnya loyalitas kerja karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali.
- 4) Koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir (X3) bernilai positif, menandakan ada relasi yang searah dengan loyalitas kerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X3) sebanyak 0,427 berarti jika apabila pengembangan karir meningkat sebanyak 1% maka akan menyebabkan meningkatnya loyalitas kerja karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Hasil perhitungan analisis korelasi berganda ditunjukkan dari angka R pada Tabel 5.4. Hasil analisis korelasi berganda R adalah sebanyak 0,931, yang ada pada rentang nilai 0,81 – 1,00. Hal ini berarti jika kompensasi, kompetensi dan pengembangan karir mempunyai tingkat hubungan yang sangat tinggi terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Hasil perhitungan koefisien determinasi dibuktikan dari angka *Adjusted R Square* pada Tabel 5.4. Koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebanyak 0,852 mempunyai makna jika sebesar 85,2% loyalitas kerja karyawan pada KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali dipicu oleh kompensasi, kompetensi dan pengembangan karir, sisanya sebanyak 14,8% disebabkan oleh aspek lain yang diabaikan ke dalam model studi.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dijalankan guna memahami sejauh mana masing-masing variabel bebas, mencakup kompensasi, kompetensi, dan pengembangan karir, secara parsial memengaruhi variabel terikat loyalitas kerja karyawan:

- 1) Pada Tabel 5, terungkap nilai thitung variabel kompensasi (X_1) sebesar signifikansi uji t sebesar $0,042 < 0,05$. Hasil ini menandakan jika kompensasi berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan pada KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali. Hal ini bermakna jika hipotesis pertama (H_1) yang menyampaikan kompensasi berdampak positif terhadap loyalitas kerja karyawan bisa diterima.
- 2) Pada Tabel 5, terungkap nilai thitung variabel kompetensi (X_2) signifikansi uji t sebesar sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil ini menandakan jika kompetensi berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan pada KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali. Hal ini bermakna jika hipotesis kedua (H_2) yang menyampaikan kompetensi berdampak positif terhadap loyalitas kerja karyawan bisa diterima.
- 3) Pada Tabel 5, terungkap nilai thitung variabel pengembangan karir (X_3) signifikansi uji t sebesar sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan jika pengembangan karir berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan pada KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali. Hal ini bermakna jika hipotesis ketiga (H_3) yang menyampaikan pengembangan karir berdampak positif pada loyalitas kerja karyawan bisa diterima.

Hasil Uji F

Hasil uji F dampak kompensasi, kompetensi dan pengembangan karir pada loyalitas kerja karyawan pada Tabel 5.4 di atas didapat signifikan $0,000 < 0,05$ serta F hitung sebesar 62,591, sehingga H_0 ditolak. Hasil ini mempunyai makna jika secara simultan ada dampak signifikan antara kompensasi,

kompetensi dan pengembangan karir pada loyalitas kerja karyawan pada KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali

Kompensasi berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan. Hasil mengindikasikan jika makin sesuai kompensasi yang diterima para karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali dengan beban dan tanggungjawab pekerjaannya, maka akan makin tinggi tingkat loyalitas kerja karyawan. Menurut *Social Exchange Theory*, bahwa karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali yang mendapatkan perlakuan baik oleh perusahaan, menyebabkan karyawan akan berinisiatif untuk merespon lewat tindakan positif akibat loyalitas kerja yang mereka rasakan. Kompensasi menjadi salah satu bentuk timbal balik perusahaan terhadap apa yang perusahaan terima dari karyawan. Pada konteks kompensasi, karyawan memberikan waktu, tenaga, dan keterampilan mereka kepada organisasi, yang kemudian memberikan kompensasi dalam bentuk gaji, bonus, dan berbagai fasilitas lainnya. Karyawan akan menilai apakah pertukaran ini adil. Jika kompensasi yang diterima dianggap memadai dan adil, maka karyawan merasa puas dan lebih terdorong untuk loyal pada perusahaan.

Menurut Ambarak, *et al.*, (2023) kompensasi selaku semua pendapatan uang, baik barang langsung atau tidak langsung, yang diterima oleh karyawan selaku imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan. Pimpinan harus memahami lebih dalam tentang apa yang diinginkan oleh karyawan dan bagaimana meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Untuk melakukan ini, mereka harus memberikan kompensasi yang tepat kepada karyawan. Jika kompensasi dianggap tidak adil, karyawan akan merasa kecewa, yang dapat memicu karyawan berkualitas untuk memilih meninggalkan perusahaan. (Ang, *et al.*, 2021).

Hal ini juga didukung dengan studi terdahulu yang dijalankan oleh Hidayat, *et al.*, (2022), Selvia, *et al.*, (2023), Febriana, *et al.*, (2022), Saptarini, *et al.*, (2020) menemukan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali

Kompetensi berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan. Hasil menandakan jika makin baik kompetensi para karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali, maka semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap

pekerjaannya. Dalam perspektif teori pertukaran sosial (*social exchange theory*), pengaruh antara kompetensi kerja dan loyalitas kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai suatu bentuk pertukaran yang saling menguntungkan antara organisasi dengan karyawan. Pandangan karyawan ketika sudah disikapi dengan baik oleh KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali, mereka akan condong bersikap lebih positif pada organisasi. Teori ini juga mengasumsikan setiap karyawan selalu berupaya untuk membalas budi terhadap perusahaan yang sudah menyuguhkan keuntungan. Teori pertukaran sosial menekankan adanya hubungan yang dibangun melalui pertukaran yang adil dan saling menguntungkan.

Menurut Hamisah, dkk (2023) Orang-orang yang bekerja dengan kompetensinya akan lebih mudah merampungkan tugas dan pekerjaan mereka. Kompetensi ialah gabungan dari keterampilan, wawasan, dan sikap yang bisa terlihat dan diterapkan secara kritis untuk menyokong keberhasilan organisasi serta kinerja kerja karyawan dalam organisasi (Engkus, et al., 2022).

Hal ini juga disokong oleh studi terdahulu yang dijalankan oleh Sriwati, et al., (2023), Zulkifli, et al., (2023), Ad Dulah, dkk (2023), Saputra, et al., (2021) menemukan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali

Pengembangan karir berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan. Hasil menandakan bahwa semakin banyak dan adil kesempatan pengembangan karir karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali, maka semakin loyal karyawan tersebut terhadap KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali. Dalam kerangka teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) menjabarkan untuk memahami apa yang masing-masing karyawan butuhkan dalam meraih performa yang maksimal. Dalam konteks ini, pengembangan karir muncul sebagai suatu upaya sistematis untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Pengaruh pengembangan karir dengan loyalitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai sebuah pertukaran yang melibatkan imbalan dan kontribusi antara organisasi sebagai pemberi program pengembangan karir, karyawan sebagai penerima program, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pada variabel pengembangan karir berpengaruh dominan, hal ini bisa dilihat berdasarkan hasil jawaban responden terhadap pengembangan karir di KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali bahwa perusahaan masih kurang dalam membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir. Namun, para karyawan tetap mempunyai minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di

perusahaan. Perusahaan selalu berusaha memberikan kesempatan serta peluang untuk tumbuh lewat program pelatihan/kursus, karena pengembangan karir yang diberikan perusahaan selaras dengan masa kerja karyawan.

Hal ini juga disokong oleh studi terdahulu yang dijalankan oleh Saputra, dkk (2024), Walidah, *et al.*, (2020), Febrian, *et al.*, (2020), Wahyuni, *et al.*, (2023) serta Utami, *et al.*, (2020) menemukan jika pengembangan karir berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Merujuk pada hasil analisis dan pembahasan, bisa ditarik beberapa simpulan sebagai berikut Kompensasi berdampak positif dan signifikan pada loyalitas kerja karyawan. Hasil menandakan jika makna kian sesuai kompensasi yang diterima para karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali dengan beban dan tanggungjawab pekerjaannya, maka akan makin tinggi tingkat loyalitas kerja karyawan. Kompetensi berdampak positif dan signifikan pada Loyalitas kerja karyawan. Hasil menandakan jika semakin baik kompetensi para karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali, maka semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya. Pengembangan karir berdampak positif dan signifikan pada Loyalitas kerja karyawan. Hasil menandakan jika makin banyak dan adil kesempatan pengembangan karir karyawan KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali, maka semakin loyalk karyawan tersebut terhadap KSP KOPDIT Kubu Bingin Bali.

Limitasi

Peneliti menyadari jika pada studi ini ada beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil studi, di antaranya hanya berfokus pada variabel seperti kompensasi, kompetensi, dan pengembangan karir, tanpa mempertimbangkan faktor lain yang mungkin turut memengaruhi loyalitas kerja. Sering kali, survei tidak sepenuhnya mengungkapkan pandangan asli yang dimiliki oleh partisipan

DAFTAR PUSTAKA

- Ad Daulah, A. (2023). *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Konsumen Kencana Makmur Jaya Sugihan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Darul Ulum Lamongan).
- Affandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zafana Publishing.

- Ambarak, S. K., & Husein, S. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Tosari Utama Jayapura. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(2), 88–96.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15–31.
- Ang, Y., & Edalmen, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 1168–1179.
- Asia, N., Kamarudin, J., & Fajariani, N. (2023). Analisis laporan keuangan pada koperasi simpan pinjam. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 19(1), 133–142.
- Asyharul, M., Mandasari, A. R., Rani, D. S., & Afifah, Z. N. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan: Lingkungan kerja dan kompensasi (Literature review). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi (JIMEA)*, 1(1), 166–173.
- Atmaja, S. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 116–131.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas kerja: Lingkungan kerja, stres kerja, dan insentif (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Balerina, A., Daulai, B. I. S., Damayanti, N., & Malikhah, I. (2024). Analisis kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Tirta Investama). *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(3), 115–122.
- Engkus, E., & Sudrajat, A. P. (2022). Pengaruh kompetensi dan loyalitas terhadap kinerja pegawai desa se Kecamatan Kadudampit. *Jurnal Ekonomak*, 8(3), 88–99.
- Fauzi, Y. R. R. (2023). *Peran manajemen sumber daya manusia dalam mempertahankan loyalitas karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk Kediri* (Doctoral dissertation, IAIN Kediri).
- Febrian, W. O., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 65–72.

- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management, and Business*, 5(3), 656–664.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Caps (Center for Academic Publishing Service).
- Hamisah, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen organisasional terhadap loyalitas pegawai di Taspen Life Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(2), 474–483.
- Hidayat, I., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh kompensasi dan kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan MNC Studios Departement Traffic 3TV (MNCTV, GTV, dan RCTI). *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 68–76.
- Louisa, F., & Widiyanto, G. (2023). Pengaruh peningkatan gaji, insentif, dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Senyum Pesona Timur. *Emabi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 93–99.
- Makbul, M. (2021). Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51.
- Saefullah, U. A. (2022). Dampak penilaian kinerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235.
- Safrida, S., 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(2), 2683–2696.
- Saptarini, P. D., & Yudhaningsih, N. M. (2020). Peranan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(1), 126–146.
- Saputra, D. A., & Suwarsi, S. (2021). Pengaruh kompetensi personal dan kompetensi budaya terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung. *Prosiding Manajemen*, 508–514.
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh pengembangan karier dan budaya kerja terhadap loyalitas karyawan

dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(1), 168–186.

- Selvia, S., & Karneli, O. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 103–113.
- Sriwati, S., & Siswani, S. (2023). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai PERUMDA Pasar Jaya Kantor Area 7 Jakarta Timur. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(1), 1–16.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Syah, A., Safrida, S., & Asmara, M. E. (2023). Peran kinerja karyawan: Pengembangan karir dan komunikasi. *Jurnal SALMAN (Sosial dan Manajemen)*, 4(3), 308–320.
- Syurgandi, R., Serip, S., & Nurmayanti, S. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sumbawa Barat. *Unram Management Review*, 2(1), 95–105.
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275.
- Wibowo, C. K. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogor* (Doctoral dissertation, Universitas Nasional).
- Yuliana, U. (2022). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Star Hotel Semarang. *Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 18(2), 116–123.
- Zulkifli, Z., Hakim, A., & Purwanto, W. (2023). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan kompetensi terhadap loyalitas dan kinerja karyawan tetap Yayasan Pupuk KALTIM Kota. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(2), 718–741.