

PENGARUHKEPUASAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA DI KECAMATAN SUKAWATI

Gusti Ayu Eka Padmawati¹, Ni Putu Nita Anggraini², I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi³

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: Padmawatigusti@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruhkepuasan kerja, kompensasi finansial, dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukawati. Penelitian ini dilaksanakan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukawati. Populasi dalam penelitian ini adalah melibatkan seluruh kantor Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukawati yang berjumlah 33 kantor LPD dan jumlah karyawan 280 orang yang terdaftar pada LPD di Kecamatan Sukawati. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, diperoleh 95 responden yang diambil dari karyawan LPD di Kecamatan Sukawati yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Variabel kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan pelanggan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of job satisfaction, financial compensation, and leadership on employee loyalty at Village Credit Institutions in Sukawati District. This research was conducted at the Village Credit Institution in Sukawati District. The population in this study involved all Village Credit Institution offices in the Sukawati District, totaling 33 LPD offices and 280 employees who were registered with the LPD in the Sukawati District. Sampling in this study used a purposive sampling method, obtained 95 respondents who were taken from LPD employees in Sukawati District who had worked for more than 1 year. The analytical method used is multiple linear regression analysis.

The results showed that job satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty, financial compensation has a positive and significant effect on employee loyalty, and leadership has a positive and significant effect on employee loyalty. The financial compensation variable is the most dominant variable influencing customer satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Financial Compensation, Leadership, Employee Loyalty

I. PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bias berfikir maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman.

Melihat kondisi ini, maka peran sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi suatu lembaga. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan

fungsi pokok, seperti manajemen pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia. Selain itu, keberhasilan perusahaan juga tergantung pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan berperan penting dalam penciptaan loyalitas karyawan. Menurut Hasibuan (2017:202), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, serta kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hasil penelitian dari Saptarini dan Yudhaningsih (2020), Saputra, dkk. (2016), Larastrini dan Adnyani (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian berbeda dari Citra dan Fahmi (2019), Rifaldo (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Dalam menciptakan loyalitas karyawan tidak hanya ditunjang dengan adanya kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dalam perusahaan, tetapi kompensasi finansial juga sangat penting untuk menciptakan loyalitas karyawan. Menurut Bangun (2012:255), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Hasil penelitian dari Nugroho (2021), Hidayati, dkk. (2018), Egal (2019) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian berbeda dari Linartan (2022), Qofiqi, dkk. (2016) menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Selain kepuasan kerja dan kompensasi finansial, kepemimpinan juga dapat

menciptakan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:213), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Hasil penelitian dari Nuriyah dan Azizah (2021), Ryanandar (2022), Simatupang, dkk. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian berbeda dari Hariyanti (2022), Marjaya dan Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:95), bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi akan membantu perusahaan untuk terus tumbuh. Hal ini akan membuat karyawan selalu siap dan mampu bekerja lebih keras, serta mereka akan menyarankan hal-hal agar bisa memperbaiki lingkungan kerja untuk jadi lebih baik. Adapun data yang diperoleh dari LPD di Kecamatan Sukawati terkait dengan loyalitas karyawan disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1
Kompensasi Finansial Karyawan LPD
Desa Pakraman Tengkulak Kaja
Pada Tahun 2021

Bulan	Gaji Pokok (Rp)	Insentif (Rp)	Transportasi (Rp)	Jumlah Kompensasi Finansial (Rp)
Januari	35.620.000	10.736.000	2.340.000	48.696.000
Pebruari	35.620.000	10.736.000	2.340.000	48.696.000
Maaret	35.620.000	10.736.000	2.340.000	48.696.000
April	35.620.000	10.736.000	2.340.000	48.696.000
Mei	35.620.000	10.736.000	2.340.000	48.696.000
Juni	35.620.000	10.736.000	2.340.000	48.696.000
Juli	35.620.000	10.736.000	2.340.000	48.696.000
Agustus	35.620.000	10.736.000	2.340.000	48.696.000
Septemb er	35.620.000	10.736.000	2.340.000	48.696.000
Oktober	35.620.000	10.736.000	2.340.000	48.696.000
Nopembe r	35.620.000	10.736.000	2.340.000	48.696.000
Desembe r	35.620.000	10.736.000	2.340.000	48.696.000
Jumlah	427.440.000	128.832.000	28.080.000	584.352.000
Rata-rata	35.620.000	10.736.000	2.340.000	48.696.000

Sumber: LPD
 Desa Pakraman Tengkulak Kaja
 (2022)

Kompensasi Finansial Karyawan LPD Desa Pakraman Tengkulak Kaja dinyatakan dalam Tabel 1 diketahui bahwa jumlah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya adalah tetap terdiri dari gaji pokok rata-rata sebesar Rp35.620.000 per bulan, insentif diberikan rata-rata sebesar Rp10.736.000 per bulan dan uang transportasi rata-rata yang dikeluarkan sebesar Rp2.340.000 per bulan. Meskipun perusahaan telah memberikan motivasi kepada karyawan dalam bentuk kompensasi finansial, namun masih ditemukan keluhan beberapa orang karyawan yang berkaitan dengan kompensasi finansial, antara lain pemberian gaji pokok masih di bawah UMK Kabupaten Gianyar, dimana rata-rata gaji karyawan sebesar Rp1.113.125,- sedangkan UMK kabupaten Gianyar sebesar Rp2.516.000,- ditambah karyawan tidak mendapatkan tunjangan kesehatan.

Fenomena yang terjadi saat ini pada perusahaan keuangan khususnya Lembaga Perkreditan Desa (LPD) sedang menghadapi kondisi krisis karena kesulitan dengan tingginya rasio kredit yang

bermasalah dan persaingan pinjaman *online* atau *financial technology (fintech) peer to peer landing* yang dilansir dalam *cnbcindonesia.com* (20 Agustus 2019 diakses pada November 2022). Untuk tetap bertahan dalam lingkup persaingan bisnis yang begitu ketat, dimana kedepannya akan banyak perkembangan digital ekonomi, munculnya produk – produk yang makin terintegritas di berbagai perusahaan keuangan, pelaku bisnis harus dapat menciptakan kondisi bisnis yang fleksibel dan inovatif, dan juga harus mempertimbangkan faktor eksternal usahanya itu juga harus diikuti oleh perkembangan teknologi agar dapat bertahan dan mampu bersaing dalam persaingan global. Tingginya daya saing yang diciptakan oleh suatu pelaku bisnis dapat dicapai dengan salah satu cara yaitu meningkatkan kinerja manajerial. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tentunya harus mengutamakan kepuasan kerja, kompensasi finansial, dan kepemimpinan dimana faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh pada loyalitas karyawan. Berdasarkan berbagai fenomena bisnis dan empiris yang ada maka penelitian ini layak untuk diteliti.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Goal setting theory

Goal-setting theory menekankan pada pentingnya hubungan antar tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Kepuasan kerja

Menurut Anggraini, dkk. (2021) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kompensasi finansial

Menurut Bangun (2012:255), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Kepemimpinan

Menurut Herlambang (2014:96), kepemimpinan adalah suatu proses aktivitas untuk mempengaruhi dan mengorganisir orang lain atau kelompok dalam upaya penyusunan dan pencapaian tujuan organisasi.

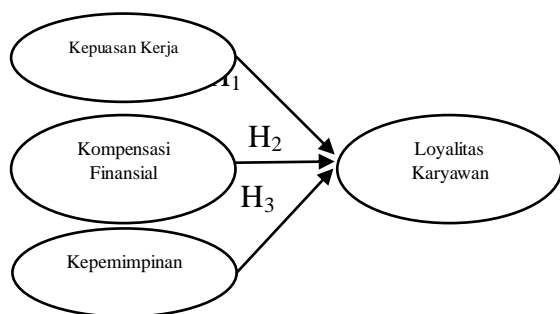
Loyalitas karyawan

Menurut Hanin *et al* (2018), loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang digambarkan dengan bersedia karyawan dalam menjaga dan membela organisasi dalam ataupun di luar pekerjaan dari hal yang tidak bertanggung jawab.

III. KONSEPTUAL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Konseptual Penelitian

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber: Kerangka Berpikir (2022)

Hipotesis

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H₂: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H₃: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukawati. Populasi dalam penelitian ini adalah melibatkan seluruh kantor Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukawati yang berjumlah 33 kantor LPD dan jumlah karyawan 280 orang yang terdaftar pada LPD di Kecamatan Sukawati. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, diperoleh 95 responden yang diambil dari karyawan LPD di Kecamatan Sukawati yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, berikutnya analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, uji F, serta uji t (*t-test*) dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah dengan program *SPSS version 26.0 for Windows*.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid atau sah jika memiliki koefisien korelasi > 0,30. Rekapitulasi hasil uji validitas menyatakan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal, jika memiliki koefisien *alpha* (α)

lebih besar dari 0,60. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas menyatakan semua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60 dengan demikian semua instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam hal ini dilihat dari pada penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja karyawan LPD di Kecamatan Sukawati. Klasifikasi jenis kelamin karyawan LPD di Kecamatan Sukawati menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan LPD di Kecamatan Sukawati berjenis kelamin laki-laki. Klasifikasi usia karyawan LPD di Kecamatan Sukawati menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan LPD di Kecamatan Sukawati berumur 17-27 tahun. Klasifikasi pendidikan terakhir karyawan LPD di Kecamatan Sukawati menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan LPD di Kecamatan Sukawati berpendidikan terakhir S1. Klasifikasi masa kerja karyawan LPD di Kecamatan Sukawati menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan LPD di Kecamatan Sukawati memiliki masa kerja 1-5 tahun.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,214 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari variabel kepuasan kerja, kompensasi finansial, dan kepemimpinan $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel kepuasan kerja, kompensasi finansial, dan kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi yaitu 0,205, 0,402, 0,592 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Di dalam penelitian ini regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,804	2,585		4,953	,000
Kepuasan Kerja	,236	,080	,271	2,957	,004
Kompensasi Finansial	,427	,157	,347	3,722	,008
Kepemimpinan	,140	,106	,173	2,327	,018

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Lampiran 7 (data diolah)

Hasil analisis regresi linear berganda dinyatakan dalam Tabel 2 dari nilai-nilai tersebut, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 12,804 + 0,236X_1 + 0,427X_2 + 0,140X_3$$

Berdasarkan nilai α , β_1 , β_2 dan β_3 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara kepuasan kerja, kompensasi finansial, dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dapat memberikan informasi bahwa:

- 1) Nilai *constant* 12,804 menunjukkan apabila kepuasan kerja, kompensasi finansial, dan kepemimpinan bernilai sama dengan 0 (nol) maka loyalitas

karyawan LPD di Kecamatan Sukawati sebesar 12,804.

- 2) Koefisien regresi kepuasan kerjabernilai positif sebesar 0,236 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja meningkat maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel kompensasi finansial dan kepemimpinan dianggap konstan.
- 3) Koefisien regresi kompensasi finansial bernilai positif sebesar 0,427 menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki arah pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati. Hal ini berarti apabila kompensasi finansial meningkat maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan kepemimpinan dianggap konstan.
- 4) Koefisien regresi kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,140 menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki arah pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati. Hal ini berarti apabila kepemimpinan meningkat maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel kompensasi finansial dan kepemimpinan dianggap konstan.

Hasil Analisis Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,432. Dengan demikian besarnya pengaruh kepuasan kerja, kompensasi finansial, dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati yaitu sebesar 43,2% sedangkan sisanya (100% - 43,2%) 56,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji F

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 11,624 dengan nilai

signifikansinya 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti ada pengaruh secara simultan dari variabel kepuasan kerja, kompensasi finansial, dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati, sehingga model penelitian ini layak digunakan.

Hasil Uji t (*t-test*)

Uji hipotesis (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (*independen*) secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2013:98). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil uji *t-test* kepuasan kerja, kompensasi finansial, dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati dalam Tabel 5.14 menunjukkan bahwa:

- 1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,957 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,004 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,722 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,008 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- 3) Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,327 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,018 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

LPD di Kecamatan Sukawati, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Hasil Pembahasan Penelitian

1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati menunjukkan nilai persamaan regresi linear berganda sebesar 0,236 artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, semakin baik kepuasan kerja maka loyalitas karyawan akan meningkat. Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati juga ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 2,957 serta memperoleh nilai signifikan uji t sebesar $0,004 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja pada LPD di Kecamatan Sukawati maka loyalitas karyawan akan meningkat. Dengan adanya kepuasan kerja terhadap gaji, kepuasan kerja terhadap promosi, kepuasan kerja terhadap rekan kerja, kepuasan kerja terhadap atasan, dan kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri dalam perusahaan maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan sehingga mampu meningkatkan loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saptarini dan Yudhaningsih (2020), Saputra, dkk. (2016), Larastrini dan Adnyani (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2) Pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan

Pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati menunjukkan nilai persamaan regresi linear berganda sebesar 0,427 artinya kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, semakin baik kompensasi finansial maka loyalitas karyawan akan meningkat. Pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati juga ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 3,722 serta memperoleh nilai signifikan uji t sebesar $0,008 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi finansial pada LPD di Kecamatan Sukawati maka loyalitas karyawan akan meningkat. Dengan adanya gaji, insentif, dan tunjangan dalam perusahaan maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan sehingga mampu meningkatkan loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Linartan (2022), Nugroho (2021), Kinanti (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3) Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan

Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati menunjukkan nilai persamaan regresi linear berganda sebesar 0,140 artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, semakin baik kepemimpinan maka

loyalitas karyawan akan meningkat. Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati juga ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 2,327 serta memperoleh nilai signifikan uji t sebesar $0,018 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan pada LPD di Kecamatan Sukawati maka loyalitas karyawan akan meningkat. Dengan adanya kemampuan analisis, keteladanan, objektivitas, intruksi kerja, kemampuan mendengar saran, ketrampilan berkomunikasi, dan ketegasan dalam bertindak pada perusahaan maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan sehingga mampu meningkatkan loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gafur, dkk. (2022), Simatupang, dkk. (2021), Prayoga (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

VI. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan, simpulan yang berhubungan dengan pengaruh kepuasan kerja, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati.

- 2) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi finansial, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati. Kompensasi finansial adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan.
- 3) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan LPD di Kecamatan Sukawati.

Keterbatasan

Keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini yaitu :

- 1) Pengambilan data dilakukan dengan *cross sectional*, dimana dibutuhkan subyek penelitian yang relatif besar atau banyak dengan asumsi variabel bebas yang berpengaruh cukup banyak maka sebaiknya menggunakan studi longitudinal.
- 2) Dalam pengumpulan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

Saran

Berdasarkan uraian simpulan dan keterbatasan diatas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini telah membuktikan bahwa kepuasan kerjatelah mampu meningkatkan loyalitas karyawan, hal ini menunjukkan betapa pentingnya variabel kepuasan kerjaini dalam

meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil jawaban responden terhadap kepuasan kerja dimana secara keseluruhan responden pada pernyataan ketiga yaitu karyawan merasa senang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja ditemukan sebagai nilai rata-rata tertinggi (4,45). Selanjutnya pada pernyataan kedua yaitu karyawan merasa senang menerima pemindahan posisi jabatanyang lebih tinggi tingkatannya ditemukan sebagai nilai rata-rata terendah (4,29). Saran yang diberikan adalah kepuasan kerja perlu ditingkatkan dengan cara memberikan posisi yang tepat serta pekerjaan yang sesuai agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya sehingga dapat menerima pemindahan posisi jabatan yang lebih tinggi tingkatannya.

- 2) Kompensasi finansial adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan. Penelitian ini telah membuktikan bahwa kompensasi finansial telah mampu meningkatkan loyalitas karyawan, hal ini menunjukkan betapa pentingnya variabel kompensasi finansial ini dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil jawaban responden terhadap kompensasi finansial dimana secara keseluruhan responden pada pernyataan kedua yaitu karyawan mendapatkan tambahan balas jasa tertentuditemukan sebagai nilai rata-rata tertinggi (4,43). Selanjutnya pada pernyataan ketiga yaitu karyawan mendapatkan tambahan di luar gaji pokok untuk menunjang penghasilan ditemukan sebagai nilai rata-rata terendah (4,35). Saran yang diberikan adalah kompensasi finansial perlu ditingkatkan dengan cara kompensasi yang diberikan agar lebih adil untuk dapat mendorong karyawan menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Penelitian ini telah membuktikan bahwa kepemimpinan telah mampu

meningkatkan loyalitas karyawan, hal ini menunjukkan betapa pentingnya variabel kepemimpinan ini dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil jawaban responden terhadap kepemimpinan dimana secara keseluruhan responden pada pernyataan pertama yaitu karyawan merasa pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuanditemukan sebagai nilai rata-rata tertinggi (4,51). Selanjutnya pada pernyataan keenam yaitu karyawan merasa pimpinan dalam menyampaikan perintah mampu berkomunikasi yang baik ditemukan sebagai nilai rata-rata terendah (4,31). Saran yang diberikan adalah kepemimpinan perlu ditingkatkan dengan cara pemimpin mampu bersikap aktif dan positif kepada semua bawahannya.

- 4) Bagi para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian pada LPD di Kecamatan Sukawati, disarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lainnya. Karena berdasarkan hasil uji determinasi memberikan peluang sebesar 56,8 persen pada variabel-variabel lain yang dapat digunakan untuk menentukan loyalitas karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Citra, L. M. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225.
- Dewi, A. D. S. I. P., Anggraini, N. P. N., dan Ribek, P. K. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. *EMAS*, 3(4), 202-216.

- Egal, A.2019. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variable Intervening Pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.
- Fahmi, M.2017. Pengaruh Supervisi Akademik Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Tegal (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto).
- Gafur, A., Lestari, D., Fatmawati, F., dan Tati, T.2022. Pengaruh Kepemimpinan Komisioner Terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pangkep. *Jurnal Identitas*, 2(1), 11-21.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBMSPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hanin, A., Djaelani, A. K., dan ABS, M. K.2018. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo (Jawa Pos Grup). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(01).
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, S. 2014. *Basic Marketing (Dasar-dasar Marketing) Cara Mudah Memahami Ilmu Pemasaran*. Yogyakarta: Gosyeng Publishing.
- Hidayati, Y. S., Budiwati, H., dan Ariyono, K. Y.2018. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Sopir Rental Mobil Di Lumajang. *Jobman: Journal Of Organization And Business Management*, 1(2), 166-177.
- Kinanti, A. D.2021. Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Bank Jabar Banten) (Doctoral dissertation, STIE YKPN).
- Larastrini, P. M., dan Adnyani, I. G. A. D.2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-jurnal Manajemen*, 8(6), 3674-3699.
- Linartan, R.2022. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Milenial Di Hotel Berbintang Di Kota Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, Universitas Katolik Musi Charitas Palembang).
- Nugroho, J. S.2021. Pengaruh Konflik Peran, Kompensasi Finansial, Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Loyalitas Karyawan Non-Pns (*Studi di Kantor Samsat Kebumen*) (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Nuriyah, S., dan Azizah, N.2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*, 1(01), 22-31.
- Prayoga, S. S.2021. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai Non Pns Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Robbins, S. P. and Coulter, M. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, AlihBahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Ryanandar, N.2022. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Batavia Bintang

- Berlian (Doctoral dissertation, UNSADA).
- Saptarini, P. D., dan 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, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., dan SE, M.2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Saydam, G. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.
- Sebayang, S., dan Sembiring, J.2017. Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *eProceedings of Management*, 4(1).
- Simatupang, R. N., Rukmini, R., dan Situmeang, M.2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai di KPU Provinsi Sumatera Utara. *AFoSJ-LAS (All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society)*, 1(4), 94-112.
- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., dan Sofiati, N. A.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta, CV.
- Widoyoko, E. P. 2014. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.