

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa 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 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
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
Maret	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
September	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
Nopember	35.620.000	10.736.000	2.340.000	48.696.000
Desember	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 1.1 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 transport 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.

1.2 Rumusan Masalah

Di atas telah diuraikan mengenai latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukawati?
- 2) Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukawati?
- 3) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukawati?

1.3 Tujuan Penelitian

Telah diuraikan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukawati.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukawati.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukawati.

1.4 Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut, disamping itu penelitian ini diharapkan menjadi sebuah nilai tambah pengetahuan ilmiah dalam bidang yang berkaitan dengan konsep kepuasan kerja, kompensasi finansial, dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan yang berkaitan dengan *goal setting theory*.

2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya.

a) Bagi penulis

Sebagai sarana dan perkembangan ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkembang dengan pendidikan yang kondusif dan efektif selama melaksanakan studi diperguruan tinggi yang berhubungan dengan masalah yang mengacu pada kepuasan kerja, kompensasi finansial, dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

b) Bagi perusahaan

Sebagai bahan dan referensi pertimbangan perusahaan dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

c) Bagi lembaga pendidikan

Sebagai sebuah karya yang diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal setting theory*

Grand teori *goal setting* yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai manajemen. Menurut Robbins dan Coulter (2016) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara 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. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins dan Judge, 2018). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Sebayang dan Sembiring, 2017). Menurut Robbins dan Judge (2018) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*)

yang diformulasikan kedalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

2.1.2 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. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini akan digunakan empat indikator sebagai alat ukur kepuasan kerja menurut Sinambela (2017:324) yaitu :

- 1) Kepuasan kerja terhadap gaji, dimana gaji didudukkan sebagai salah satu faktor kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh secara signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan biaya hidup sehingga perlu dipikirkan adanya kenaikan gaji berkala kepada para karyawan.
- 2) Kepuasan kerja terhadap promosi, merupakan pemindahan karyawan dari posisi lama ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Tentunya promosi jabatan juga diiringi dengan kenaikan gaji, fasilitas, tanggung jawab, serta peluang yang jauh lebih besar.
- 3) Kepuasan kerja terhadap rekan kerja, merupakan hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja

sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau *team work* akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan.

- 4) Kepuasan kerja terhadap atasan, merupakan kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang selaras dan mendorong karyawan untuk mencapai sasaran dengan maksimal. Karena itu aktivitas karyawan sangat tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja.
- 5) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, dimana adanya kesesuaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan karyawan diharapkan mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.3 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. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, dimana kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif.

Dalam penelitian ini akan digunakan empat indikator sebagai alat ukur kompensasi finansial menurut Bangun (2012:255-257) yaitu :

- 1) Kompensasi finansial langsung
 - a) Gaji, umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
 - b) Insentif, adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung
 - a) Tunjangan, adalah asuransi kesehatan jiwa, liburan yang ditanggung

perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2.1.4 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. Kepemimpinan harus mempunyai perhatian tinggi, baik atas penyelesaian tugas maupun atas hubungan manusiawi akan lebih efektif memimpin, apalagi jika ia berlaku sebagai orang yang dapat menolong bawahannya ketika berada dalam kesulitan.

Dalam penelitian ini akan digunakan empat indikator sebagai alat ukur kepemimpinan menurut Fahmi (2017:20) yaitu :

- 1) Stabilitas emosi, merupakan reaksi individu, baik secara emosi maupun fisik, dapat diprediksi dan tidak mengejutkan. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.
- 2) Hubungan manusia, mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia. Proses interaksi yang dilakukan manusia berupa komunikasi persuasif yang melibatkan psikologi, perasaan, dan pikiran manusia.
- 3) Motivasi pribadi, keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bisa diandalkan dengan baik dan dapat memotivasi diri sendiri.
- 4) Kemampuan komunikasi, mempunyai kecakapan berkomunikasi untuk mengarahkan karyawan terus maju dan berkembang serta mampu mengkomunikasikan pikiran, ide, perasaan dan keinginan.

2.1.5 Loyalitas karyawan

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

Dalam penelitian ini akan digunakan empat indikator sebagai alat ukur loyalitas karyawan menurut Saydam (2014:20) yaitu :

- 1) Ketaatan, ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan.
- 2) Tanggung jawab, karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.
- 3) Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut serta menjaga kepentingan perusahaan.
- 4) Kesukaan dengan pekerjaan, hal ini hanya dapat dilakukan apabila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Hasil penelitian sebelumnya oleh Saptarini dan Yudhaningsih (2020) yang berjudul “Peranan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi

Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Parama Asia Sejahtera”. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan sampel 35 karyawan PT Parama Asia Sejahtera. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur yang disertai dengan uji Sobel. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan loyalitas karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera.

- 2) Hasil penelitian sebelumnya oleh Saputra, dkk. (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara”. Populasi penelitian ini berjumlah 30 karyawan yang semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, wawancara, dan pencatatan dokumen serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara.
- 3) Hasil penelitian sebelumnya oleh Larastrini dan Adnyani (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja”. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang bersumber dari data perspektif

responden dan gambaran umum hotel, dan data kuantitatif adalah jumlah karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja. Jumlah responden sebanyak 88 karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan *work – life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

- 4) Hasil penelitian sebelumnya oleh Citra dan Fahmi (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero)”. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah asosiatif, dengan lokasi di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) dari Desember 2018-Maret 2019, populasi penelitian berjumlah 575 orang, adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik slovin, dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang, dengan melakukan pengumpulan data dengan metode penyebaran angket, dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan alat aplikasi SPSS IBM 21. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV, Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV, Motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV dan Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV.

- 5) Hasil penelitian sebelumnya oleh Rifaldo (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya)”. Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya yang berjumlah 75 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Analisis yang digunakan adalah koefisien determinasi, uji T menggunakan program SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya, sedangkan variabel Budaya Organisasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT ACT Logistic International. Secara hasil untuk uji t bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. ACT Logistic International Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja PT ACT Logistic International, sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. ACT Logistic International.
- 6) Hasil penelitian sebelumnya oleh Nugroho (2021) yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran, Kompensasi Finansial, Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Loyalitas Karyawan Non-PNS (Studi di Kantor Samsat Kebumen)”. Penelitian

ini merupakan penelitian survei dengan responden 32 karyawan non-PNS di kantor Samsat Kebumen. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner tertutup modifikasi skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

- 7) Hasil penelitian sebelumnya oleh Hidayati, dkk. (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Sopir Rental Mobil Di Lumajang”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mencari asosiasi asosiatif yang bersifat kausal atau penelitian yang menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih dan kausalitas. Sampel yang diambil sebanyak 40 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah simple random sampling (pengambilan sampel acak sederhana). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, kepuasan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan kompensasi finansial, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pengemudi rental mobil di Lumajang.
- 8) Hasil penelitian sebelumnya oleh Egal (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai *Variable Intervening* Pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya”. Populasi dalam penelitian ini adalah 45 karyawan tetap yang tidak mengajar di Universitas Nahdlatul Ulama

Surabaya. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif dengan program SPSS, dan data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang kemudian diolah menggunakan validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur dan uji hipotesis. Hasil analisis dan diskusi menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan secara langsung. Sedangkan kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja karyawan terbukti sebagai hubungan mediator antara kompensasi dan loyalitas karyawan dan juga memediasi hubungan antara lingkungan kerja non-fisik dan loyalitas karyawan.

- 9) Hasil penelitian sebelumnya oleh Linartan (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Milenial Di Hotel Berbintang Di Kota Bandar Lampung”. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel bintang generasi milenial di Bandar Lampung. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dan diperoleh 100 sampel. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
- 10) Hasil penelitian sebelumnya oleh Qofiqi, dkk. (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Intention To Leave* (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). Jenis penelitian yang digunakan

adalah penelitian survei yang bersifat penjelasan (*explanatory research*) dengan teknik kuesioner. Analisis data yang digunakan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave* karyawan, kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave* karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave* karyawan.

- 11) Hasil penelitian sebelumnya oleh Nuriyah dan Azizah (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan”. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau seluruh sampel adalah anggota populasi sebanyak 38 responden, karena faktor kepemimpinan merupakan faktor kepemimpinan sehingga tidak termasuk dalam sampel. Hasil penelitian dengan SPSS versi 25.0 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan.
- 12) Hasil penelitian sebelumnya oleh Ryanandar (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Batavia Bintang Berlian”. Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuisisioner terhadap 90 karyawan di PT Batavia Bintang Berlian. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Alat

analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan.

- 13) Hasil penelitian sebelumnya oleh Simatupang, dkk. (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai di KPU Provinsi Sumatera Utara”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan dilaksanakan pada KPU Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan No.35, Gaharu, Kecamatan Medan Tim, Kota Medan, Sumatera Utara. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di KPU Provinsi Sumatera Utara.
- 14) Hasil penelitian sebelumnya oleh Hariyanti (2022) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan”. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 58 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan SPSS. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja. Kepuasan Kerja

memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja. Kepuasan Kerja tidak memediasi Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja.

- 15) Hasil penelitian sebelumnya oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang”. Dari hasil penelitian ini diperoleh adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Adapun objek penelitian merupakan semua karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang dengan populasi sebesar 48 orang karyawan, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.