



Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Astra Motor Godean Yogyakarta

Ika Septiani *

Universitas Widya Mataram, Indonesia

Email : ikaseptianiikaseptiani@gmail.com *

Abstract, This study aims to determine the significant effect of compensation and job satisfaction, both partially and simultaneously, on employee loyalty at Astra Motor Godean Yogyakarta Company. This study is a survey study with a quantitative approach. The population in this study is employee loyalty at Astra Motor Godean Yogyakarta Company, totaling 117.56. The sample in this study amounted to 54 respondents. With data collection techniques through questionnaires and literature studies. The test tools used are instrumental research tests (validity test and reliability test), multiple linear regression analysis, hypothesis testing (*t*-test and *F*-test), and determination coefficient test (adjusted *R*-square). Data are processed using the IBM SPSS Version 25 application. The results of the study indicate that compensation has a significant effect on employee loyalty with a significance value of $0.000 < 0.05$, while job satisfaction has an effect on employee loyalty with a significance value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, compensation and job satisfaction have a significant effect on employee loyalty, with a significant value of *F* of $0.000 < 0.05$. The Adjusted *R* Square (*R*²) Determination Coefficient value shows that the contribution of the compensation and job satisfaction variables to employee loyalty at Astra Motor Godean Yogyakarta Company is 67.5%, while the remaining 32.5% is influenced by other factors examined in this study.

Keywords: Compensation, Employee Loyalty, Job Satisfaction

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan Kompensasi dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Astra Motor Godean Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Loyalitas Karyawan Prusahaan Astra Motor Godean Yogyakarta yang berjumlah 117,56. Sampel pada penelitian ini berjumlah 54 responden. Dengan teknik pengumpulan data melalui kueisioner dan studi pustaka. Alat uji yang digunakan adalah uji instrumental penelitian (Uji Validitas, dan Uji Reliabilitas), analisis regresi Linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Data diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai signifikan *F* sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* (*R*²) menunjukkan kontribusi variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Astra Motor Godean Yogyakarta sebesar 67,5% sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi, Loyalitas Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Selayaknya memelihara suatu hubungan pribadi antar individu ataupun antar kelompok sosial, maka memelihara hubungan antara karyawan dan perusahaan adalah hal yang penting. Dalam hal ini, menjaga hubungan antara karyawan dan perusahaan agar tetap baik bukan perkara mudah. Perusahaan dituntut dapat memaintain manajemen karyawan agar karyawan senantiasa memiliki kualitas dan kompetensi yang prima serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Seseorang yang memiliki loyalitas dan keyakinan terhadap suatu hal akan rela

berkorban dan setia pada hal itu (Bayu et al., 2023). Loyalitas merupakan bentuk komitmen yang melibatkan penggunaan pikiran dan waktu untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2021). Salah satu faktor yang memengaruhi loyalitas adalah karakteristik budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada norma-norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi dasar aturan organisasi (Ismail, 2018).

Mempertahankan loyalitas dapat menjadi hal yang paling sulit karena tidak semua karyawan dalam suatu perusahaan memiliki loyalitas yang selalu tinggi, dalam satu waktu loyalitas karyawan dapat menurun. Loyalitas karyawan di butuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan (Latief, 2019).

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya (Kurnia & Sitorus, 2022). Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelolah sumber daya yang dimiliki (Pilar et al., 2022). Sumber daya manusia memegang peran penting dalam sebuah perusahaan, sebab faktor manusia (karyawan) merupakan penggerak utama disetiap kegiatan yang ada didalam perusahaan karena karyawan yang melakukan kegiatan perusahaan mulai dari merencanakan, melaksanakan, hingga mengendalikan setiap kegiatan dan aktivitas perusahaan (Ekawati, 2022).

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranan karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subjek atau pelaku. Dalam upaya menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia (Soemarsono, 2018). Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat di wujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja para karyawan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia (SDM) yang berkontribusi dalam mendorong pertumbuhan suatu perusahaan. Karyawan atau SDM ini memiliki peran yang cukup vital dalam industri atau organisasi. Sumber daya manusia atau karyawan dapat disebut aset perusahaan yang sangat bernilai tinggi karena vitalnya peran SDM. Karyawan sebagai motor penentu akan tergapainya tujuan dan goals yang sudah ditentukan perusahaan sehingga hubungan antara karyawan dan perusahaan dapat dilihat sebagai hubungan timbal balik, hubungan karyawan dan perusahaan yang saling membutuhkan.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah imbalan atas layanan yang diberi perusahaan, baik langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang (Catio, 2020). Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Kompensasi juga berkaitan dengan kesejahteraan pegawai. Hal ini dikarenakan sistem penghargaan ini memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja sebagai faktor yang dapat berdampak pada kinerja karyawan, Menurut Handoko (2017), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat diukur sejauh mana perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Semakin karyawan merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya maka akan semakin loyal dalam perusahaan. Kepuasan pada setiap individu akan memiliki kriteria atau tingkat yang berbeda-beda, namun pada umumnya kepuasan kerja individu dipengaruhi oleh besar kecilnya gaji, kepuasan supervisi, rekan dan pekerjaan itu sendiri (Zahra & Mudji, 2017).

Berdasarkan uraian diatas, penulis menjadikan perusahaan Astra Motor Godean Yogyakarta sebagai objek penelitian karena perusahaan ini dapat memberikan gambaran nyata tentang hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan dalam konteks distribusi dan penjualan retail kendaraan roda dua merk Honda. Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan yang bermanfaat untuk mendukung keberlanjutan dan keberhasilan perusahaan.

Astra Motor Godean adalah salah satu dealer resmi sepeda motor Honda yang berlokasi di Jalan Godean Km. 1 No.121, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Dealer ini merupakan bagian dari Astra Motor, divisi dari PT Astra International Tbk yang bergerak di bidang distribusi dan penjualan ritel kendaraan bermotor. dealer ini telah beroperasi sebagai bagian dari jaringan Astra Motor yang lebih luas, menyediakan layanan penjualan, servis, dan suku cadang resmi sepeda motor Honda bagi masyarakat di wilayah Yogyakarta.

Alasan peneliti memilih lokasi di Astra Motor Godean karena peneliti merasa lebih leluasa melakukan penelitian, sehingga tidak menyulitkan apabila wawancara dilakukan secara mendalam karena lingkungan yang digunakan adalah tempat kerja dari teman peneliti. Astra Motor sebagai perusahaan yang bergerak di bidang otomotif memiliki banyak karyawan dengan berbagai jabatan dan tanggung jawab. Topik seperti kompensasi, kepuasan kerja, dan

loyalitas karyawan sangat relevan untuk diteliti di lingkungan kerja seperti ini karena faktor-faktor tersebut memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai target bisnis.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul : **“Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Astra Motor Godean Yogyakarta)”**.

2. LANDASAN TEORI

Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul akibat adanya keinginan untuk setia dan meningkatkan diri baik dalam pekerjaan, kelompok, atasan, maupun perusahaan. Pegawai yang memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Loyalitas karyawan yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingginya tingkat ketidakhadiran, dan ketidaktaatan karyawan terhadap atasan (Wibowo et al., 2022).

Loyalitas karyawan di butuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan (Latief, 2019).

Loyalitas kerja pegawai terhadap pekerjaan merupakan suatu aktivitas fisik, psikis, dan sosial yang menyebabkan seseorang individu memilih sikap mengikuti kaidah tekad untuk berbuat dan mengamalkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh ilmu dan tanggung jawab dan persepsi pribadi terhadap upaya mencapai tujuan organisasi tata kelola berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi disertai dedikasi yang konsisten dan kuat (Kadarwati, 2017). Oleh karena itu, loyalitas kerja pegawai merupakan keberagaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2021).

Menurut Runtu (2020) faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan dipengaruhi oleh:

- 1) Karakteristik Pribadi Karakteristik adalah faktor-faktor tentang karyawan yang meliputi usia dan periode pekerjaan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.
- 2) Karakteristik Perusahaan Menjelaskan apa saja yang terlibat dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress pekerjaan, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian bekerja.

- 3) Karakteristik Desain Perusahaan Untuk urusan internal perusahaan dapat dilihat tingkat formal dan tingkat partisipasinya pengambilan keputusan dan setidaknya berbagai tingkat keterlibatan direkomendasikan dengan tanggung jawab perusahaan.
- 4) Pengalaman yang Diperoleh dari Perusahaan Pengalaman merupakan internalisasi individu terhadap perusahaan menciptakan rasa aman dan perasaan bahwa keputusan pribadi diselesaikan perusahaan.

Terdapat empat indikator loyalitas karyawan menurut Susanti et al., (2021) antara lain:

- 1) Kepatuhan Berarti bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku, melakukan semua tugas yang diberikan oleh atasan mereka, dan tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan. Loyalitas karyawan berkorelasi positif dengan tingkat kepatuhan karyawan terhadap perusahaan.
- 2) Tanggung Jawab Apakah karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu, dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan mereka. Loyalitas karyawan berkorelasi positif dengan tingkat tanggung jawab yang mereka miliki terhadap perusahaan.
- 3) Dedikasi Merupakan kontribusi ide dan tenaga yang diberikan oleh karyawan secara tulus kepada perusahaan. Semakin dedikasi karyawan terhadap perusahaan, semakin setia mereka.
- 4) Integritas Apakah kemampuan karyawan untuk mengidentifikasi, berbicara, atau memberikan informasi yang akurat dan benar Loyalitas karyawan berkorelasi positif dengan integritas pegawai.

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atas layanan yang diberi perusahaan, baik langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang (Catio, 2020). Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Kompensasi juga berkaitan dengan kesejahteraan pegawai. Hal ini dikarenakan sistem penghargaan ini memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Akbar, et al.,(2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017) “kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”.

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara pegawai yang satu dengan lainnya seringkali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda.

Menurut Mangkunegara (2017) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung. Untuk lebih jelasnya berikut penjelasannya:

1. Kompensasi langsung

- a. Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.
- b. Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2. Kompensasi tidak langsung

- a. Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.
- b. Pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Sistem kompensasi atau balas jasa, pelaksanaanya bertujuan bagi organisasi, pegawai, masyarakat, dan pemerintah. Agar tujuan tercapai dengan efektif maka kompensasi ini harus memberikan kepuasan bagi semua pihak, utamanya bagi organisasi dan pegawai dengan prinsip kemanusiaan, keadilan, dan sesuai peraturan yang berlaku. Menurut Batjo dan Shaleh (2018) tujuan pemberian kompensasi secara terperinci adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.

3. Pengadaan Efektif

Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan kompetitif

sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.

4. Motivasi

Motivasi dari manajer dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil.

5. Stabilitas Pegawai

Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai. 13

6. Disiplin

Disiplin merupakan ketataan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Pengaruh serikat buruh beberapa dekade ini sangat kuat pengaruhnya, bahwa dengan pemberian kompensasi yang layak dan ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja, maka organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

8. Pengaruh Pemerintah

Pepatah mengatakan dimana tanah dipijak disitu langit dijunjung. Yang berarti bahwa semua organisasi yang berlokasi di Indonesia harus mengikuti peraturan perundang-undangan negara Republik Indonesia dan juga mengikuti Peraturan Pemerintahan setempat atau yang biasa disingkat Perda. Dengan mematuhi peraturan ini maka perizinan organisasi akan berjalan lancar dan menyebabkan organisasi dapat berjalan dengan pengamanan pemerintah.

Menurut Hasibuan (2017) Pemberian kompensasi harus ditetapkan atas dasar adil dan layak serta dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku, prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya agar kompensasi yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turnover relatif kecil dan perpindahan ke organisasi sejenis dapat dihindarkan. Selanjutnya menurut Hasibuan (2017) bahwa dasar-dasar kompensasi adalah sebagai berikut:

- a) Dasar adil Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal. Jika adil bukan berarti setiap pegawai

menerima kompensasi yang sama besarnya, asas adil harus menjadi dasar penilaian, perilaku dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Dengan asas adil tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai akan lebih baik.

- b) Asas layak dan wajar Kompensasi yang diterima pegawai memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan konsistensi yang berlaku.

Kompensasi memiliki pengukuran dalam pemberiannya. Indikator dalam pemberian kompensasi oleh organisasi untuk pegawai tentu berbeda-beda. Menurut Edison, et al., (2017) indikator kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi bersifat normatif Kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri dari gaji atau upah dan tunjangan tetap seperti tunjangan kesehatan dan hari raya atau keagamaan.
2. Kompensasi bersifat kebijakan Kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan, tunjangan transpor, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu konsep yang penting karena dapat memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai dalam organisasi. Organisasi yang mampu menciptakan kepuasan kerja pegawainya cenderung lebih efektif dan inovatif. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan bahwa mendukung atau tidak mendukung karyawan tersebut berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi pribadi (Nurhandayani, 2022). Kepuasan kerja dapat juga diartikan sebagai sikap positif pekerja termasuk perasaan dan perilakunya dalam tanggung jawab pekerjaannya, tentunya melalui evaluasi kerja sebagai rasa penghargaan terhadap pencapaian nilai-nilai penting dalam bekerja (A. A. Saputra, 2021).

Kepuasan kerja sebagai faktor yang dapat berdampak pada kinerja karyawan, Menurut Handoko (2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga sebagai faktor yang dapat berdampak pada kinerja karyawan, yang dapat diukur sampai dimana perusahaan dapat mencukupi keperluan dan keinginan karyawannya dalam melakukan tugas dan tanggung jawab. Semakin karyawan tersebut merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya maka akan semakin loyal dalam perusahaan. Kepuasan pada setiap individu akan memiliki kriteria atau tingkat yang berbeda-beda, namun pada umumnya kepuasan kerja

individu dipengaruhi oleh besar kecilnya gaji, kepuasan supervisi, rekan dan pekerjaan itu sendiri (Zahra & Mudji, 2017). Kepuasan kerja adalah situasi kerja, kerja sama, penghargaan yang diterima di tempat kerja dan pertanyaan tentang faktor fisik dan psikologis 21 yang memengaruhi sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka (Sutrisno, 2019).

Dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari karyawan yang mencakup perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang mereka hargai karena mencapai nilai-nilai penting di suatu perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Saripuddin dalam Novitasari (2022) sebagai berikut:

1. Faktor psikologi, hubungannya pada jiwa seseorang yang terdiri pada kenyamanan, sikap kerja, trampil dan memiliki talenta yang ada pada diri seorang karyawan.
2. Faktor sosial, hubungan sosial yang terjalin antara karyawan dan atasan untuk saling berinteraksi satu sama lain.
3. Faktor fisik, pengaturan perusahaan yang ditetapkan beradarkan standar kerja, keadaan perusahaan dan kondisi dimana fisik dan mental karyawan.
4. Faktor finansial, jaminan kesejahteraan karyawan dengan gaji, jaminan sosial, dan fasilitas pendukung untuk mensejahterakan karyawan.

Indikator-Indikator Kepuasan Kerja Menurut Ardianti dalam Novitasari (2022) beberapa hal yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, individu yang menggunakan barang atau jasa yang dibeli
2. Inisiatif, inisiatif pembelian barang atau jasa tertentu mempunyai keinginan dan kebutuhan tetapi tidak mempunyai wewenang untuk melakukan sendiri.
3. Gaji, individu akan menerima tunjangan gaji yang sudah disesuaikan dengan perusahaan.
4. Naik Jabatan, individu yang sudah mengabdi di perusahaan dengan waktu lama akan mendapatkan kenaikan jabatan.
5. Partner Kerja, relasi di lingkup pekerjaan yang sesuai dengan job desk dari perusahaan.

Hipotesis

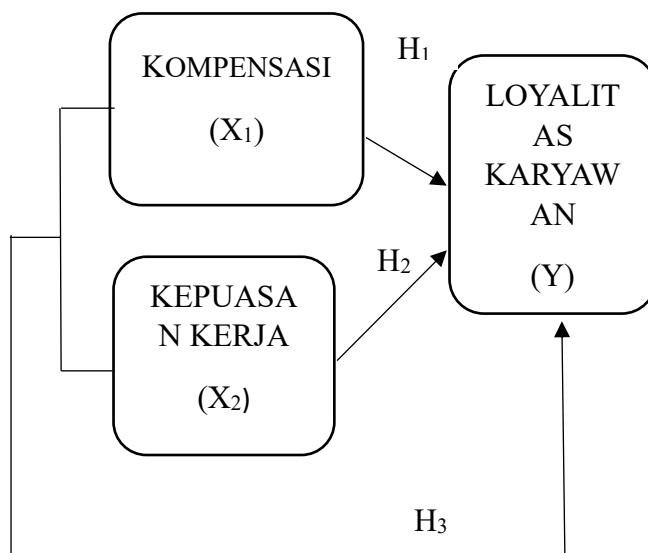
H1 : Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Majid (2022). Diperoleh hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukan bahwa diduga variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H2 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aditya Arta Pamungkas (2023). Diperoleh hasil kepuasan kerja secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa diduga variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H3 : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.



Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ari Andini Febriani (2024). Diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa diduga variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3. METODE

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan Astra Motor Godean Yogyakarta. Pada penelitian ini akan dibahas seberapa besar pengaruh variabel bebas kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel terikat loyalitas karyawan (Y). Jenis penilitian yang digunakan adalah bentuk penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sempel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2017).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil statistik deskriptif menunjukkan masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X_1), dari data tersebut di deskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 18,00, sedangkan nilai maksimum sebesar 32,00, dan rata-rata sebesar 27,2778. Standar deviasi sebesar 2,38246.
2. Variabel Kepuasan Kerja (X_2), dari data tersebut di deskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 20,00, sedangkan nilai maksimum sebesar 32,00, dan rata-rata sebesar 26,1296. Standar deviasi sebesar 2,25745.
3. Variabel Loyalitas Karyawan (Y), dari data tersebut di deskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 22,00, sedangkan nilai maksimum sebesar 32,00, dan rata-rata sebesar 27,5370. Standar deviasi sebesar 2,23786.

Hasil uji regresi linier

Berdasarkan uji regresi linier menunjukkan persamaan regresi:

$$Y = 14,322 + 0,041 X_1 + 0,449 X_2 + \epsilon$$

- a. Nilai a sebesar 14,322 merupakan nilai *constanta* atau keadaan saat variabel Loyalitas Karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya (variabel kompensasi X_1 dan variabel kepuasan kerja X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel Loyalitas Karyawan tidak mengalami perubahan.
- b. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,041, menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan, bahwa setiap kenaikan 1 (satu) variabel kompensasi maka akan memengaruhi variabel loyalitas karyawan sebesar 0,041 , dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,449, menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan, bahwa setiap kenaikan 1 (satu) variabel kepuasan kerja maka akan memengaruhi variabel loyalitas karyawan sebesar 0,0449, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai VIF (*variance inflation factor*) kedua variabel lebih kecil dari 10 atau $1,113 < 10$ dan nilai *tolerance* seluruh variabel bebas melebihi 0,1 atau $0,898 > 0,1$. Hal ini menunjukan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikan masing-masing variabel (kompensasi dan kepuasan kerja) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena semua nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai hitung nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,518 jumlah sampel 54 (n) dan jumlah variabel *independent* 2 (k=2), maka ditabel *Durbin-Watson* akan didapatkan nilai dU sebesar 1,6383, karena nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,518 lebih besar dari dU, dan lebih dari $4 - 1,6383 = 2,3617$, maka dapat disimpulkan terdapat autokorelasi.

Hasil uji Koefisien Korelasi Parsial antara Kompensasi (X_1) dengan Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t hipotesis X_1 variabel Kompensasi diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Kompensasi sangat memengaruhi Loyalitas Karyawan dalam Perusahaan Astra Motor Godean Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi maka Loyalitas Karyawan juga semakin meningkat yaitu pada interval (0.40 – 0.599).

Hasil uji koefisien korelasi persial antara kepuasan kerja (X_2) dan loyalitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t hipotesis X_2 variabel Kepuasa Kerja diperoleh nilai signifikan sebesar $0.001 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Kepuasan Kerja sangat memengaruhi Loyalitas Karyawan dalam Perusahaan Astra Motor Godean Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka Loyalitas Karyawan juga semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Arta Pamungkas (2023) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Hasil Uji Koefisien determinasi

uji koefisien determinasi diatas dipengaruhi nilai koefisien Adjusted R Square (R²) sebesar 0,675 atau 67,5%. Jadi dapat diambil Kesimpulan besarnya pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,675 atau 67,5%. Sedangkan sisanya sebesar 32,5% Loyalitas Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain selain dua variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Hasil Uji Statistik Parsial (t)

1. Hasil uji t variabel Kompensasi (X₁)

Pada tabel 4.10 diatas, diperoleh hasil signifikansi variabel Kompensasi $0.000 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan atau H₁ diterima.

2. Hasil uji t variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Pada tabel 4.10 diatas, diperoleh hasil signifikansi variabel Kepuasan Kerja $0.001 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan atau H₂ diterima.

3. Hasil uji statistik F

Variabel kompensasi dan kepuasan diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H₃ diterima dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

5 SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Astra Motor Godean Yogyakarta tahun 2025. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dimana signifikansi uji t sebesar $0,000 < 0,05$.
- b) Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Astra Motor Godean Yogyakarta tahun 2025. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t bahwa signifikansi uji t sebesar $0,001 < 0,05$.
- c) Variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Astra Motor Godean Yogyakarta tahun 2025. Hal ini dibuktikan dari hasil uji f sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Majid. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Toko di Pasar Cipulir (Studi Kasus pada Karyawan Toko di Jembatan Metro Lantai 2 Pasar Cipulir), *skripsi* Politeknik Negeri Jakarta.

Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok: Insan Cendekia Mandiri

Ari Andini Febriani2023. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Madubaru Daerah Istimewa Yogyakarta, *skripsi* Universitas Widya Mataram.

Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar : Aksara Timur.

Bayu, D., Triambodo, A., Widhiastuti, H., Sugiarti, R., Virginita, M., Winta, I., & Rifah, M. ' . (2023). Analisis Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Personel dengan Kepuasan Kerja sebagai *Variabel Intervening* (Studi 128 Kasus pada Anggota Polres Kudus). *Attractive : Innovative Education Journal*, 5(2), 744–753. <https://www.attractivemagazine.com/index.php/aj/>

Catio, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indigo Media.

Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV.Alfabeta.

Ekawati, zuni. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk, *skripsi* Universitas Negeri Islam Sayyid Ali Rahmatullah.

Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Akasara.

Hasibuan, M.S.P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal* 210.DOI:<https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>

Ismail, I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten- Kabupaten di Madura. Ekuitas (*Jurnal Ekonomi dan Keuangan*), 12(1), 18-36 Koesmono.

Kadarwati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan terhadap Kualitas Pelayanan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 108. EISSN:2655:1578

Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>

Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, II(02), 173-182.

Mangkunegara, AAA Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108– 110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>

Pilar, C. V, Mandiri, P., & Kunci, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Pilar Perkasa Mandiri Muhamad, *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal* Vol.13no.01, Juni2022

Soemarsono. (2018). *SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi.* 1. Dipetik August 19, 2022, dari https://djpdb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data_publikasi/beritaterbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Susanti et al. (2021). ‘Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia’, *Jurnal EMAS*, E-ISSN : 2774-3020

Zahra, P., & Mudji, R. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkugnan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, VI(04), 1-2.