

# PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada BPRS Sukowati Sragen)

Riska Amalia<sup>1</sup>, Iis Ariska Nurhasanah<sup>2</sup>, Muhamad Brilliant<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup> Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *quality of work life*, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada BPRS Sukowati Sragen. Populasi penelitian seluruh karyawan yang berjumlah 38 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu menggunakan sampel yang bekerja di atas satu tahun yaitu berjumlah 32 karyawan. Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat analisis data SPSS versi 16.00.

Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, dan *quality of work life* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Loyalitas Kerja Karyawan, *Quality Of Work Life*, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi

## 1. PENDAHULUAN

Sistem perbankan di Indonesia terdiri dari perbankan konvensional dan perbankan syariah. Terdapat tiga kategori perbankan syariah, yaitu Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Perbedaan yang mendasar dari ketiga kategori tersebut terletak pada layanan jasa, jika BUS adalah bank syariah yang memberikan jasa melalui lalu lintas pembayaran sedangkan BPRS adalah bank syariah tidak memberikan lalu lintas pembayaran. Sedangkan UUS adalah unit kerja syariah yang masih berinduk pada bank umum konvensional. Berdasarkan Laporan Perkembangan Keuangan Syariah oleh OJK 2018 market share perbankan syariah tersebar pada 14 BUS, 20 UUS, serta 167 BPRS. Salah satunya di Jawa Tengah terdapat BPRS Sukowati Sragen atau biasa disebut BPRS Sragen.

Tumbuhnya BPRS Sragen diawali pada tahun 2007 merupakan terobosan dan inovasi Pemerintah Kabupaten Sragen dalam memberikan pelayanan dan mensejahterakan masyarakat, berdirinya BPRS Sukowati sebagai upaya memberikan solusi dalam bertransaksi sesuai dengan syariah islam. Walau terhitung masih muda BPRS Sukowati Sragen memiliki pertumbuhan keuangan yang baik. Hal ini dapat dilihat dari perkembangan asset pada tabel berikut.

Tabel 1.1

Laporan Keuangan BPRS Sukowati Sragen (dalam Ribuan)

N O	Tahun	Aset
1	2015	99.421.872
2	2016	130.344.736
3	2017	180.127.767
4	2018	196.068.566
5	2019	212.268.719
6	2020 (Januari Maret)	212.642.145

Sumber: Laporan Triwulan OJK

Terlihat dalam tabel di atas bahwa aset BPRS Sukowati Sragen selalu mengalami kenaikan setiap tahunnya. Mengindikasikan bahwa terdapat peningkatan nilai setiap tahun. Hal ini juga didukung oleh beberapa penghargaan yang dicapai pada tahun 2019 yaitu sebagai, TOP BUMD dalam kategori TOP Improvement, Best Sharia Finance Institutions, dan masuk dalam jajaran 10 besar BPRS terbaik dikelompok BPRS dengan asset Rp100 milyar sampai dengan dibawah Rp250 milyar.

Pencapaian di atas tentunya tidak terlepas dari peran SDM di BPRS Sragen. Dimana peningkatan kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Dimana SDM merupakan penggerak kegiatan serta penentu berlangsungnya segala aktifitas organisasi. Sistem pengelolaan karyawan yang baik menjadi strategi dalam melakukan pengembangan SDM. Cara efektif untuk menghadapi tantangan termasuk ketertinggalan SDM dan keragaman SDM dalam organisasi adalah dengan memperhatikan pengembangan SDM tersebut (Kadarisman, 2014: 135).

Kemampuan mengelola karyawan tercermin pada tingkat loyalitas karyawan yang dikelolanya apabila karyawan memiliki loyalitas yang tinggi maka dapat dikatakan organisasi tersebut berhasil. Hal ini dikarenakan loyalitas dapat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan sehingga cenderung membuat karyawan untuk tetap tinggal pada suatu perusahaan dan mengurangi kemungkinan untuk pindah ke perusahaan lain (Siagian, 1993: 59). Sifat loyalitas ini bisa ditunjukkan melalui sikap tanggung jawab, kedisiplinan, taat terhadap peraturan, dan keseriusan dalam bekerja.

Menurut Al-Ma'ani (2013) salah satu faktor yang dapat membantu pencapaian target perusahaan, seperti bank adalah dengan pencapaian loyalitas karyawan yang tinggi, hal ini juga berlaku pada kebanyakan perusahaan modern saat ini. Sebuah perusahaan seperti perbankan memiliki pegawai dengan loyalitas yang tinggi adalah suatu hal yang efektif, hal ini dikarenakan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan, dan mendapatkan keuntungan yang signifikan, serta mendukung kinerja yang lebih baik. Hal ini sebagai keutamaan kompetitif dari hasil

mempertahankan pegawai yang berkompeten dalam bidang perbankan (Adiba, 2018).

Loyalitas karyawan BPRS Sukowati Sragen menjadi hal yang sangat diperhatikan. Sesuai yang dikatakan oleh salah satu staf bidang Humas dan Kesekretariatan yang mengatakan “loyalitas merupakan hal yang penting dan perlu dibangun. Beberapa langkah diambil untuk merealisasikannya, diantaranya dengan memberikan kompensasi yang adil, serta menciptakan suasana nyaman dalam bekerja dengan menyediakan fasilitas yang memadai.

Menurut Flippo (1984: 121) ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efisien, motivasi dari perusahaan, kondisi yang nyaman, peluang karir, adanya pelatihan dan pendidikan karyawan, kontribusi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan atau hubungan sesama karyawan. Selain pendapat Flippo tersebut Bilson Simamora mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang akan membentuk loyalitas karyawan yaitu faktor rasional, faktor emosional dan faktor spiritual. Kemudian loyalitas karyawan tersebut akan tercermin sikap atau perilaku dalam menjalankan kegiatan sehari-hari (Simamora, 2003: 129).

Dari teori yang dikemukakan di atas penulis mengelompokkan menjadi tiga faktor yang akan mempengaruhi loyalitas, yaitu *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja), kompensasi dan komitmen organisasi. Penelitian ini menganut dari penelitian dari Dahlia Octavia (2018) dan Edwin Lau, dkk (2019) yang mengatakan bahwa loyalitas dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja. Dan penelitian Maryanta (2017) yang mengatakan bahwa loyalitas dipengaruhi oleh kompensasi dan komitmen organisasi.

Metode yang dapat diterapkan organisasi untuk mendapatkan kinerja yang optimal melalui karyawan yang kompeten adalah dengan penerapan kualitas kehidupan kerja (QWL) (Salmani, 2005). Variabel pertama yaitu *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) yang merupakan sebuah konsep tentang pemenuhan kebutuhan hidup karyawan, serta kepuasan karyawan terhadap lingkungan pekerjaan. Menurut Chang dan Tang (2009) kualitas kehidupan kerja adalah pemenuhan akan

kebutuhan sosial, kapasitas diri, perealisasiian dari kompetensi. Menurut Cascio (2006) QWL terdiri dari beberapa komponen antara lain: kontribusi karyawan, peningkatan karir, pengelolaan masalah, komunikasi, fasilitas yang tersedia, keamanan, keselamatan kerja, kompensasi serta kebanggaan terhadap instansi (Octavia, 2018).

Dari pendapat di atas mengindikasikan pentingnya pemberian kualitas kehidupan kerja yang baik dan layak oleh perusahaan kepada karyawan. Karena dengan terpenuhinya segala kebutuhan dapat menjadikan alasan karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan. Pendapat penulis ini sejalan dengan penelitian Dahlia Oktavia (2018) dan Edwin Lau, dkk (2019) yang mengatakan bahwa penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik akan menumbuhkan rasa nyaman sehingga akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Selain kualitas kehidupan kerja yang baik, variabel kedua yang akan mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi. Menurut Hartatik (2014: 242) kompensasi diberikan sebagai imbalan dari perusahaan kepada pegawainya, dalam bentuk finansial ataupun barang dan jasa, sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan. Pendapat ini sejalan dengan apa yang disampaikan Heru (2019: 152) kompensasi adalah seluruh upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*) sebagai bentuk *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dari perusahaan. Hubungan antara kompensasi dengan loyalitas sangat erat dan kuat akurat, dikarenakan dengan pemberian kompensasi yang adil maka karyawan akan merasa lebih dihargai terhadap pencapaian atas kinerja yang telah diberikan.

Dari kedua pendapat mengindikasikan bahwa perkembangan organisasi dan loyalitas karyawan dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang adil sesuai dengan pengorbanan yang telah karyawan berikan kepada organisasi. Pendapat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina Heryati (2016) dan Purba (2017) yang mengatakan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi rasa

loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Estu Rejeki Kurniawan (2019) menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan, dikarekan adanya penerapan kompensasi yang tidak setara jika dibandingkan dengan perusahaan yang lain.

Terakhir faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi di definisikan sebagai sikap anggota organisasi dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kemajuan dan keberhasilan organisasi, hal ini diartikan sebagai sikap anggota dalam merefleksikan loyalitasnya terhadap organisasi secara berkelanjutan (Luthans, 2005: 249). Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi baik pasti akan menghasilkan output kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan dengan komitmen rendah di perusahaan. Komitmen organisasi di sini meliputi komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan.

Dari pendapat ahli tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa menciptakan komitmen karyawan yang tinggi merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan. Karena dengan adanya komitmen yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Pendapat ini seiring dengan penelitian oleh Danang Heli Maryanta (2017) Elfira Maya Adiba (2018) mengatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas sikap dan perilaku karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian yang berbeda. Selain itu belum ada penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel independen yang terdiri dari variabel *quality of work life*, kompensasi, dan komitmen organisasi dalam satu kesatuan penelitian. Selain itu ada gap penelitian yang mengatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di BPRS Sukowati Sragen.

## 2. METODOLOGI

### A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BPRS Sukowati Sragen yang terletak di Jl. Sukowati No. 348, Kebayan 1, Sragen Kulon, Kec. Sragen, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah. Bank Syariah Sragen diresmikan oleh Bupati Sragen di Ndayu Alam Asri pada tanggal 27 Mei 2008 bertepatan dengan Hari Ulang Tahun Kabupaten Sragen ke-262 dan memulai operasionalnya sejak hari Senin tanggal 2 Juni 2008. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan.

### B. Jenis dan Cara Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif yang meneliti tentang *Quality of Work Life*, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, karena penyajiannya dalam bentuk perhitungan angka dengan metode analisis statistik.

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Penilaian kuesioner dengan skala likert 1 sampai 4 disebarkan kepada seluruh pegawai pada BPRS Sukowati Sragen. Selanjutnya wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai program manajemen SDM di BPRS Sukowati Sragen berkaitan dengan materi penelitian peneliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS Sukowati Sragen yang berjumlah 38 karyawan. Menggunakan teknik *purposive* sampling yaitu menghapus responden yang bekerja kurang dari satu tahun, dikarenakan untuk melihat loyalitas karyawan diperlukan karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun, yaitu berjumlah 32 responden.

### C. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda yang diolah melalui perangkat lunak SPSS versi 16.00. Analisis diawali dengan uji kualitas data, yang mencakup uji validitas untuk memastikan setiap instrumen pengukuran mampu merepresentasikan variabel yang diteliti, serta uji reliabilitas untuk mengevaluasi konsistensi jawaban responden. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk

memastikan data terdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk mendeteksi korelasi antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi varians residual yang tidak homogen.

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen, yaitu *quality of work life*, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen, yaitu loyalitas kerja karyawan. Hasil analisis meliputi penghitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap keputusan pembelian, uji t untuk menguji pengaruh parsial setiap variabel independen, serta uji F untuk menguji pengaruh simultan seluruh variabel independen. Hasil dari analisis ini akan menjadi dasar untuk mengidentifikasi variabel yang paling dominan memengaruhi loyalitas kerja karyawan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil

##### Analisis Deskriptif Responden

Seluruh responden berjumlah 34 responden dalam penelitian ini adalah karyawan BPRS Sukowati Sragen. Dengan menggunakan purposive sampling yaitu mengurangi responden yang bekerja di bawah satu tahun, maka data yang diolah berjumlah 32 responden melalui penilaian tingkat kepuasan karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun. Berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 14 karyawan dengan presentase 40,6% sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 19 karyawan dengan presentase 59,4%. Usia 20-30 tahun sebanyak 18 karyawan dengan presentase 56,2%, usia 30-40 tahun sebanyak 11 karyawan dengan presentasi 34,4%, dan usia lebih dari 41-50 tahun sebanyak 3 karyawan dengan presentase 9,4%. Jadi rata-rata usia karyawan di BPRS Sukowati Sragen antara 20-30 tahun.

##### Uji Instrumen Data

Uji validitas dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,3494 (dengan df:  $n-2 = 32-2 = 30$ ). Uji reliabilitas pada kuesioner penelitian ini seluruhnya reliabel, dengan nilai Cronbrach's Alpha yang lebih besar

dari 0,6. Hal ini berarti semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan menunjukkan konsistensi dalam memberikan jawaban terhadap pertanyaan kusioner.

#### Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengolahan data, uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi kuesioner untuk setiap variabel mengikuti pola distribusi normal. Hal ini dibuktikan melalui uji Kolmogorov-Smirnov, di mana nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,567, lebih besar dari batas signifikan 0,05. Artinya, data kuesioner dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Pada uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara seluruh variabel independen. Hal ini terlihat dari nilai tolerance yang melebihi 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang berada di bawah angka 10.

Sementara itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel-variabel independen. Bukti ini diperoleh melalui uji Glejser, yang menghasilkan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji analisis regresi linier berganda ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel  
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficient		T	Sig.
	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient		
(constant)	7,748	3,772	2,054	0,049
QWL	0,004	0,116	0,004	0,973
Kompensasi	0,708	0,169	0,568	4,197
Komitmen Organisasi	0,452	0,166	0,378	2,720

c. Dependen Variabel: Loyalitas Kerja

Sumber: Data primer 2020 diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan hasil regresi di atas, dapat dilihat dari nilai *Unstandardized Coefficient* diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y$  (Loyalitas Kerja) = 7,748 + 0,004 (QWL) + 0,708 (Kompensasi) + 0,452 (Komitmen Organisasi) + e

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel  
Hasil Koefisien Determinasi  $R^2$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,885	0,783	0,759	1,858
a. Predictor: (constant), QWL, Kompensasi, Komitmen Organisasi				
b. Dependen variabel: Loyalitas Kerja				

Sumber: Data primer 2020 diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji  $R^2$ , menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,759 atau sebesar 75,9% yang berarti bahwa variabel loyalitas kerja karyawan (dependen) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu QWL, kompensasi, dan komitmen organisasi sebesar 75,9% dari total 100%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 75,9\% = 24,1\%$ ) yaitu sebesar 24,1% di jelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

### Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F disajikan dalam tabel berikut:

Tabel  
Hasil Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
Regression	344,262	3	114,754	33,605	0,000
Residual	95,613	28	3,415		
Total	439,875	31			
a. Dependen variabel: Loyalitas Kerja					
b. Predictors: (constant), QWL, Kompensasi, Komitmen Organisasi					

Sumber: Data primer 2020 diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan hasil uji F yang tercantum dalam tabel, diperoleh nilai F hitung sebesar 35,406. Dengan menggunakan rumus derajat kebebasan  $df(N1) = k - 1$  (di mana k adalah jumlah variabel independen) dan  $df(N2) = n - k$ , serta tingkat

signifikansi 5%, maka diperoleh  $df(N1) = 3 - 1 = 2$  dan  $df(N2) = 32 - 3 = 29$ . Berdasarkan nilai tersebut, F tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan  $df(2; 29)$  adalah 3,33.

Karena nilai F hitung sebesar 35,406 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,33, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel QWL, kompensasi, dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

### Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t disajikan dalam tabel berikut:

Tabel  
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
(constant)	7,748	3,772		2,054	0,049
QWL	0,004	0,116	0,004	0,033	0,974
Kompensasi	0,708	0,169	0,568	4,197	0,000
Komitmen Organisasi	0,458	0,166	0,374	2,720	0,011
Dependen variabel: Loyalitas Kerja					

Sumber: Data primer 2020 diolah dengan SPSS 16

Apabila nilai t hitung melebihi nilai t tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dapat diterima. Adapun perhitungan nilai t tabel dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= (\alpha : 2; n-k-1) \\
 &= (0,05 : 2; 32-3-1) \\
 &= (0,025; 28) \\
 &= 2,04841
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji t (parsial) pada tabel maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

#### a) Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variabel QWL sebesar 0,033, yang lebih kecil dari t tabel

sebesar 2,04841. Selain itu, nilai signifikansinya sebesar 0,974, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara QWL terhadap loyalitas kerja karyawan ditolak ( $H_a$  ditolak,  $H_o$  diterima). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, QWL tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di BPRS Sukowati Sragen.

#### b) Pengujian Hipotesis Kedua

Merujuk pada hasil uji t yang ditampilkan dalam tabel, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel kompensasi adalah 4,197, yang melebihi t tabel sebesar 2,04841. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan dapat diterima ( $H_a$  diterima,  $H_o$  ditolak). Ini menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di BPRS Sukowati Sragen.

#### c) Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil uji t yang tercantum dalam tabel, diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi adalah 2,720, yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2,04841. Sementara itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,011, lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan dapat diterima ( $H_a$  diterima,  $H_o$  ditolak). Ini berarti bahwa secara parsial, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di BPRS Sukowati Sragen.

## B. Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan variabel QWL tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan, disebabkan karena dimensi atau komponen-komponen QWL merupakan faktor eksternal. Dimensi tersebut meliputi partisipasi

karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, fasilitas, rasa aman, lingkungan kerja. Rasa bangga terhadap perusahaan dan kompensasi. Hasil pengujian ini sesuai dengan teori dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa pentingnya penerapan faktor motivasi/internal (dari dalam diri individu) untuk mendukung loyalitas karyawan, seperti prestasi, penghargaan, kemajuan dalam karir, dan pekerjaan itu sendiri (Noermijati, 2013: 6). Kurangnya memasukkan faktor internal tersebut yang mengurangi kepuasan dalam diri karyawan inilah yang memicu berkurangnya tidak berpengaruhnya QWL terhadap loyalitas.

Variabel kompensasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Bilson Simamora (2003: 132) yang mengatakan bahwa kompensasi masuk ke dalam kategori faktor rasional yang meliputi gaji dan bonus sebagai faktor pembentuk loyalitas karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Berto Kristanto Purba (2017) dan Agustina Heryati (2016) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Adiba (2018) dan Danang Heli Maryanta (2017) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pada dasarnya komitmen organisasi merupakan kemampuan individu untuk mengikatkan dirinya terhadap organisasi yang akan mendorong sikap penyesuaian diri terhadap tujuan dan kepentingan organisasi yang akan menumbuhkan sifat loyalitas yang kuat. Pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas, dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas sangat dipengaruhi oleh kompensasi. Maka salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah melalui pemberian kompensasi yang adil, yaitu dengan pemberian gaji tetap sesuai dengan tanggungjawab masing-masing karyawan serta didukung adanya pemberian bonus atau reward dan beberapa tunjangan untuk kesejahteraan hidup karyawan.

## 3. KESIMPULAN DAN SARAN

## A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan mengenai pengaruh Quality of Work Life, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan di BPRS Sukowati Sragen, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. *Quality of Work Life* tidak menunjukkan pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di BPRS Sukowati Sragen, sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak.
2. Kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini didukung oleh pemberian kompensasi seperti gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas yang sesuai dengan ekspektasi karyawan.
3. Komitmen organisasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini terlihat dari lamanya masa kerja karyawan yang mencerminkan kenyamanan dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

## B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait, antara lain:

1. Untuk Pihak Perusahaan  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa Quality of Work Life (QWL) tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar BPRS Sukowati Sragen mulai menerapkan program QWL secara optimal. Penerapan QWL yang efektif dapat menciptakan rasa nyaman bagi karyawan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan loyalitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kedua aspek ini sudah berjalan dengan baik

dan perlu terus dijaga serta ditingkatkan agar hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan tetap solid.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya  
Penelitian mendatang diharapkan dapat mengembangkan kajian dengan menambahkan variabel independen lainnya, sehingga dapat mengungkap faktor-faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Adiba, E. M. (2018). Kepemimpinan Islam, Kepuasa Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyaitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo. *Journal of Islamic Economics*, 2(1).

Ardial. (2018). *Komunikasi Organisasi*. LPPI AQLI. Medan.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Brata, P. M. (2008). *Provokasi Menyiasati Pikiran Meraih Keberuntungan*. Gramedia. Jakarta.

Estu Rejeki Kurniawan. (2019). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto. UIN Sunan Kalijaga.

Faizan, R., & Zehra, N. (2016). Quality Work-Life as Predictor to Organisational Commitment under Contrasting Leadership Styles: I.T Responses from Pakistan's Private Software House. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 16(6).

Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *Social Science Journal*, 52(1), 54–61. <https://doi.org/10.1016/j.sosci.2014.09.003>

Flippo, E. B. (1984). *Manajemen Personalia*. Erlangga.

Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hardiyanti, I. (2014). Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu.1(2), 1–19.

Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Laksana.

Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.

Herijanto, H. (2016). Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam pada Perusahaan Outsourcing. 7(1)

Heru, S. A. F. dan T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. UPP STIM YKPN.

Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2). <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>.

Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.

Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (S. Purwanti (ed.); 10th ed.). ANDI.

Lau, E., Elvinawaty, R., & Putra. A. I. D. (2019). Loyalitas Karyawan ditinjau dari Kualitas Kerja pada Karyawan dan Karyawati. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* (2) (1).

Maryanta, D, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Gama Taylor Sleman Yogyakarta.

Noermijati. (2013). *Kajian tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. UB Press. Malang.

Noor, J. (2011). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah. Kencana.

Octavia, D. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) dan Iklim Kerja terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Surveyor Indonesia Cabang Palembang. *Manajemen*, 6 No 1, 1–27.

Ouppara, N. S. dan Victoria, M. (2012). Quality of Work Life Practises in a Multinational Company in Sydney, Australia. *Social and Behavioral Sciences*, 40, 116-121.

Purba, B. K. (2011). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Study Kasus Pt.Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. *Jom Fisip Universitas Riau*, 1–12.

Santoso, H. (2016). Perceived Organizational Support, Karakteristik Tim, Quality of Work Life dan Komitmen Organisasi: Studi pada Pegawai Universitas Negeri Jakarta. *Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1 Maret 2016), 48–64.

Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource suatu Pendekatan Mikro)*. Djambatan.

Siagian, S. P. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Simamora, B. (2002). *Aura Merek 7 Langkah Membangun Merek yang Kuat*. Gramedia. Jakarta.

Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. *Jurnal AGORA*, 1(1).

Sudimin, T. (2003). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Manajemen Dan Usahawan*, 12, 3–8.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.

Supomo, N. I. dan B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen (pertama)*. BPFPE.

Supriyanto. (2009). *Metodologi Riset Bisnis*. Indeks.

Surikha, F. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dengan Quality of Work Life (QWL) sebagai faktor pemoderasi di PT. Bank BNI Syariah Kantor abang Bekasi. *Jurnal Citra Widya Edukasi*, 8(2).

Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana.

Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Gramedia. Jakarta.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*

*Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.

Walda, R. (2018). Quality of Work Life sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam. *Al-Hikmah: Jurnal Dakwah*, 11 (1).

Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Rajawali Pers.

Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76(March 2018), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.018>