

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Objek Wisata Air Bojongsari

Kisin Apriyanto¹, Fatwa Zuhaena², Herwiek Diyah Lestari³, Sri Sundari⁴, Heri Setiawan⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Wijayakusuma Purwokerto,

kisinapriyanto17@gmail.com

Keywords:

Transformational Leadership, Organizational Culture, Compensation, Work Environment, Employee Loyalty.

Abstract: This research aims to determine and analyze the significance of the influence of transformational leadership, organizational culture, compensation, and work environment on employee loyalty at Air Bojongsari Tourism Object. The population in this study are permanent employees of Owabong with a total of 109 employees. The sampling method used a proportionate stratified random sampling technique with a sample of 92 respondents. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. The results of the research partially show that transformational leadership, organizational culture, compensation, and work environment have a positive and significant effect on Owabong employee loyalty. The implication of this research is that increasing Owabong employee loyalty can be done by increasing attention to all employees such as appreciating and providing more development to their employees, improving employee performance by building a good and stable quality of work for employees, increasing salaries or rewards provided by the company every month, and improve security so that it will make employees calm and feel safe about safety at work.

Kata Kunci:

Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Objek Wisata Air Bojongsari. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap Owabong dengan jumlah 109 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dengan sampel 92 responden. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian secara parsial kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Owabong. Implikasi pada penelitian ini bahwa untuk meningkatkan loyalitas karyawan Owabong dapat dilakukan dengan meningkatkan perhatian kepada seluruh karyawan seperti lebih menghargai dan memberikan pengembangan terhadap karyawannya, meningkatkan performa karyawan dengan membangun sebuah mutu yang baik dan stabil dalam bekerja terhadap karyawan, meningkatkan gaji atau imbalan yang diberikan perusahaan setiap bulannya, dan meningkatkan keamanan sehingga akan membuat karyawan tenang dan merasa aman akan keselamatan dalam bekerja.

Article History:

Received: 27-03-2023

Online : 05-04-2023



This is an open access article under the **CC-BY-SA** license



A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam tercapainya tujuan sebuah perusahaan sehingga manajemen perlu melakukan upaya yang tepat agar rasa loyal pada setiap karyawan tercipta. Loyalitas karyawan dalam sebuah perusahaan menentukan segala tindakan yang akan dilakukan karyawan seperti tugas dan tanggungjawab untuk mengabdikan serta berkorban dalam mencapai tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan bagi perusahaan menjadi suatu hal yang sulit didapatkan karena loyalitas karyawan tidak dapat diperjualbelikan dengan uang atau barang apapun. Oleh karena itu perusahaan harus mampu untuk menjaga rasa loyal pada setiap karyawan (Chaerudin *et al.*, 2020:90). Loyalitas karyawan tidak hanya bentuk kesetiaan secara fisik dari lamanya berada di perusahaan tetapi juga kesetiaan secara psikologis dari hubungan karyawan dengan usaha yang dilakukan untuk perusahaan sepenuhnya seperti gagasan atau tanggungjawab (Chaerudin *et al.*, 2020:92).

Loyalitas karyawan dalam sebuah perusahaan dapat tercipta karena adanya pihak yang mendukung suatu karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Peran kepemimpinan transformasional dalam suatu perusahaan menjadi hal yang dapat mendorong karyawan untuk terus loyal atau setia terhadap perusahaannya (Mulia, 2021:184). Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai pemimpin yang memberikan dorongan ke anggotanya untuk melakukan dan mengelola kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan dengan perasaan yang ramah secara individu, stimulasi intelektual, dan memberikan pengaruh yang ideal serta menghasilkan usaha dari karyawan agar organisasi lebih efektif (Robbins & Judge, 2017:90). Penelitian terdahulu oleh Yudi (2018); Marzuki (2018); Muliati (2020) dan Fitriana *et al.*, (2021) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian lain dari Ang & Edalmen (2021) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani (2018) bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Faktor lain yang membuat karyawan loyal berada di sebuah perusahaan yaitu karena adanya suatu budaya (Mulia, 2021:191). Budaya organisasi yaitu proses penyatuan antara perilaku dan budaya yang dibawa oleh individu pada masa lalu dan diterapkan pada suatu norma atau filosofi baru yang mempunyai kekuatan serta kebanggaan bagi kelompoknya dalam menghadapi dan mencapai tujuan (Edison *et al.*, 2017:233). Budaya organisasi yang kuat membuat karyawan menjadi loyal terhadap organisasinya, sehingga karyawan akan mengeluarkan segala kemampuannya untuk organisasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2017); Achmad & Yuniawan (2018); Sinaga & Kasmirudin (2022) serta Siregar *et al.*, (2022) budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Sari (2016) serta Agmasari & Septyarini (2022) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan terhadap organisasinya akan terus bertahan lama apabila karyawan mendapat sebuah imbalan atau kompensasi sesuai dengan kemampuan yang telah diberikan kepada perusahaan (Febriana & Kustini, 2022; Ni'mah *et al.*, 2022). Kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atau organisasi meliputi kompensasi finansial maupun non finansial selama periode yang sudah ditetapkan (Elmi, 2018:83; Koesoemasari *et al.*, 2021). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Putra *et al.*, (2019); Witari & Heryenzus (2020); Wono *et al.*, (2021) serta Sukawati & Suwandana (2021) kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliati & Hidayati (2021) serta Klaudia *et al.*, (2020) kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan juga didukung karena adanya suatu lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan pada sebuah organisasi (Mulia, 2021:187). Lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang ada di sekitar karyawan dalam bekerja termasuk metode dan pengaturan karyawan saat bekerja dalam perorangan serta kelompok (Sedarmayanti, 2017:21). Dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Pulawan *et al.*, (2019); Putra & Sriathi (2019); Hasan (2021) serta Azam *et al.*, (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2022) serta Fani *et al.*, (2022) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Objek Wisata Air Bojongsari atau Owabong merupakan suatu lembaga milik Perusahaan Umum Daerah yang memiliki orientasi bisnis dan sosial pada sisi pengelolaan destinasi wisata di bawah naungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga. Persaingan dengan destinasi wisata lain dalam kondisi saat ini, memerlukan sebuah loyalitas dari karyawan agar dapat bertahan selama mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Loyalitas karyawan sebagai salah satu kekuatan yang dimiliki oleh setiap perusahaan, khususnya Objek Wisata Air Bojongsari harus dapat memberikan rasa yang loyal bagi karyawannya dengan tujuan agar karyawan mau untuk bertahan demi perusahaan. Menurut Chaerudin *et al.*, (2020:98) indikasi bahwa loyalitas karyawan mengalami penurunan salah satunya dilihat dari meningkatnya jumlah absensi karyawan. Ketidakhadiran karyawan yang meningkat akan mengakibatkan pada menurunnya loyalitas karyawan terhadap organisasinya sehingga menuntut perusahaan untuk terus menjaga rasa loyal dari karyawannya agar tetap bertahan demi keberlangsungan hidup perusahaan.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Owabong Tahun 2022-2023 (6 Bulan Terakhir)

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Izin (Orang)	Alpa (Orang)	Tingkat Absensi %
September 2022	109	30	5	1	0,18
Oktober 2022	109	31	7	2	0,26
November 2022	109	30	4	2	0,18
Desember 2022	109	31	9	3	0,36
Januari 2023	109	31	7	3	0,30
Februari 2023	109	28	5	2	0,23

Sumber : Bagian SDM Owabong 2022-2023, data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1. bahwa tingkat absensi karyawan Owabong pada bulan September 2022 sebesar 0,18% kemudian mengalami peningkatan pada bulan Oktober 2022 menjadi 0,26% bulan November mengalami penurunan sebesar 0,18% sedangkan bulan Desember 2022 menjadi bulan tertinggi tingkat absensi yang dilakukan karyawan sebesar 0,35%. Pada bulan Januari 2023 sebesar 0,29% dan bulan Februari 2023 menurun menjadi 0,22%. Menurut Flippo (2013:281) apabila persentase tingkat absensi berkisar di angka 0 sampai 2 persen maka dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Maka apabila dilihat dari kriteria tersebut masih termasuk baik data pada tabel 1. Kondisi tersebut merupakan suatu indikasi bahwa loyalitas karyawan pada Owabong masih belum stabil karena dilihat dari tingkat absensi selama enam bulan terakhir tersebut masih mengalami fluktuasi yang dapat berdampak pada loyalitas karyawan.

B. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Owabong sebanyak 109 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan dengan *proportionate stratified random sampling*. Jumlah sampel sebanyak 92 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Data diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner penelitian. Uji validitas dan reabilitas dilakukan pada tahap awal. Tahap analisis data dimulai dari uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, dan pengujian heteroskedastisitas. Tahap berikutnya melakukan analisis regresi linier berganda, pengujian koefisien determinasi, uji-F dan uji t (uji hipotesis).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu alat ukur tepat dan cermat dalam untuk suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan bivariante dari masing-masing skor indikator dengan total skor variabelnya menggunakan korelasi *product moment*. Uji validitas menggunakan ukuran sampel minimal 30 responden. Hasil uji validitas bahwa semua item pertanyaan dari variabel loyalitas karyawan, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja masing-masing lebih besar dari r_{tabel} . Maka seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur alat ukur dapat dipercaya dan handal untuk mengukur suatu kuesioner. Uji reliabilitas menggunakan metode cronbach alpha $> 0,7$. Hasil uji reliabilitas dari variabel loyalitas karyawan (0,944), kepemimpinan transformasional (0,796), budaya organisasi (0,777), kompensasi (0,826), dan lingkungan kerja (0,878) menunjukkan bahwa masing-masing lebih besar dari 0,7. Maka semua pertanyaan pada setiap variabel dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui model regresi memiliki berdistribusi normal atau tidak kaitannya dengan nilai residual yang sudah terstandarisasi. Nilai residual berdistribusi normal apabila nilai tersebut mendekati nilai rata-ratanya. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai *asymptotic significance* $> 0,05$ maka memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas diperoleh nilai *asympt. sig* $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang kuat atau hampir sempurna pada suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lain. Uji multikolinieritas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai $VIF \leq 10$ maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF dari variabel kepemimpinan transformasional (1,079), budaya organisasi (1,050), kompensasi (1,293) dan lingkungan kerja (1,305). Maka variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui suatu model regresi ada ketidaksamaan atau konstan varian dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser. Apabila nilai probabilitas uji Glejser $> \alpha$ (0,05) maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional (0,375), budaya organisasi (0,100), kompensasi (0,665), dan lingkungan kerja (0,198) $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan. Hasil analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 24 sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No.	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t _{hitung}		t _{tabel}	Sig.
1.	pemimpinan Transformasional (X ₁)	0,273	3,730	>	1,66256	0,000
2.	daya Organisasi (X ₂)	0,264	4,815	>	1,66256	0,000
3.	mpensasi (X ₃)	0,302	4,659	>	1,66256	0,000
4.	ingkungan Kerja (X ₄)	0,577	7,335	>	1,66256	0,000
	nstanta	-4,243				
	ef. Determinasi	,77				
	tung	,488				

Persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = -4,243 + 0,273X_1 + 0,264X_2 + 0,302X_3 + 0,577X_4$$

Adapun penjelasan hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut.

- Konstanta sebesar -4,243 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak ada perubahan atau sama dengan nol, maka loyalitas karyawan Owabong menurun sebesar 4,243.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X₁) sebesar 0,273 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, atau dapat pula dinyatakan bahwa jika persepsi responden terhadap kepemimpinan transformasional meningkat sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan Owabong sebesar 0,273 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X₂) sebesar 0,264 menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, atau dapat pula dinyatakan bahwa jika persepsi responden terhadap budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan Owabong sebesar 0,264 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X₃) sebesar 0,302 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, atau dapat pula dinyatakan bahwa jika persepsi responden terhadap kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan Owabong sebesar 0,302 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.

- e. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_4) sebesar 0,577 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, atau dapat pula dinyatakan bahwa jika persepsi responden terhadap lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan Owabong sebesar 0,577 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model regresi menerangkan variasi dari model dependen atau untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2018:95). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,677. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa sebesar 67,70 persen variasi perubahan variabel loyalitas karyawan Owabong dapat dijelaskan oleh perubahan variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan 32,30 persen oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti, antara lain komitmen, profesionalisme, kepuasan kerja, dan motivasi kerja..

5. Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan suatu model penelitian. Penelitian ini menggunakan $df = (k - 1)$ dan $(n - k) = (5 - 1) = 4$, dan $(92 - 5) = 87$ yaitu 2,476. Hasil nilai F_{hitung} sebesar 45,488 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,476. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya model dikatakan layak.

6. Uji t (Pengujian Hipotesis)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial untuk menunjukkan seberapa besar signifikansi pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan tingkat kesalahan (α) = 0,05 dan *degree of freedom* (df) = $(n - k) = (92 - 5) = 87$, maka diketahui nilai t_{tabel} untuk pengujian satu sisi (*one tailed*) sebelah kanan sebesar 1,66256.

a. Pengujian hipotesis pertama

Nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 3,730 > 1,66256 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000. Artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Owabong, **diterima**.

b. Pengujian hipotesis kedua

Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi adalah 4,815 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,66256 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05. Artinya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Owabong, **diterima**.

c. Pengujian hipotesis ketiga

Nilai t_{hitung} variabel kompensasi adalah 4,659 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,66256 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05. Artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Owabong, **diterima**.

d. Pengujian hipotesis keempat

Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah 7,335 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,66256 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05. Artinya hipotesis keempat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Owabong, **diterima**.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi positif 0,273 artinya semakin baik kepemimpinan transformasional maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi. Kemudian berdasarkan nilai t_{hitung} 3,730 lebih besar dari t_{tabel} 1,66256 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Muliati (2020) bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian ini memperkuat temuan studi yang dilakukan oleh Yudi (2018); Marzuki (2018); Muliati (2020) dan Fitriana *et al.*, (2021) yang juga menemukan bukti bahwa kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (*employee loyalty*).

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan Owabong. Hubungan kausal tersebut menunjukkan bukti bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional yang diberikan oleh pihak manajemen Owabong, maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan Owabong.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi positif 0,264 artinya semakin baik budaya organisasi maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi. Kemudian berdasarkan nilai t_{hitung} 4,815 lebih besar dari t_{tabel} 1,66256 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Muliati (2020) bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian ini memperkuat temuan studi yang dilakukan oleh Gunawan (2017); Achmad & Yuniawan (2018); Sinaga & Kasmirudin (2022) serta Siregar *et al.*, (2022) yang juga menemukan bukti bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (*employee loyalty*).

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan Owabong. Hubungan kausal tersebut menunjukkan bukti bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap budaya organisasi yang diberikan oleh pihak manajemen Owabong, maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan Owabong.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi positif 0,302 artinya semakin tinggi kompensasi maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi. Kemudian berdasarkan nilai t_{hitung} 4,659 lebih besar dari t_{tabel} 1,66256 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Muliati (2020) bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian ini memperkuat temuan studi yang dilakukan oleh Putra *et al.*, (2019); Witari & Heryenzus (2020); Wono *et al.*, (2021) serta Sukawati & Suwandana (2021) yang juga menemukan bukti bahwa kompensasi (*compensation*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (*employee loyalty*).

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan Owabong. Hubungan kausal tersebut menunjukkan bukti bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen Owabong, maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan Owabong.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi positif 0,577 artinya semakin baik lingkungan kerja maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi. Kemudian berdasarkan nilai t_{hitung} 7,335 lebih besar dari t_{tabel} 1,66256 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Putra & Sriathi (2019) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian ini memperkuat temuan studi yang dilakukan oleh Pulawan *et al.*, (2019); Putra & Sriathi (2019); Hasan (2021) serta Azam *et al.*, (2022) yang juga menemukan bukti bahwa lingkungan kerja (*work environment*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (*employee loyalty*).

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan Owabong. Hubungan kausal tersebut menunjukkan bukti bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang diberikan oleh pihak manajemen Owabong, maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan Owabong.

Seminar Nasional LPPM UMMAT

Universitas Muhammadiyah Mataram

Mataram, 05 April 2023

ISSN 2964-6871 | Volume 2 April 2023

pp. 647-658

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Owabong. Mengacu pada kesimpulan tersebut maka dapat diimplikasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara baik. Cara-cara yang dapat dilakukan diantaranya pemimpin Owabong harus berupaya untuk terus meningkatkan perhatian kepada seluruh anggotanya seperti lebih menghargai dan memberikan pengembangan terhadap karyawannya. Pihak manajemen Owabong harus berupaya untuk terus meningkatkan performa karyawan dengan membangun sebuah mutu yang baik dan stabil dalam bekerja terhadap karyawannya. Pihak manajemen Owabong harus berupaya untuk terus meningkatkan gaji atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan setiap bulannya, Pihak manajemen Owabong harus berupaya untuk terus meningkatkan keamanan sehingga akan membuat karyawan tenang dan merasa aman akan keselamatan dalam bekerja.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti kembali mengenai loyalitas karyawan di lokasi objek wisata yang lain dengan menggunakan variabel yang berbeda seperti komitmen, profesionalisme, kepuasan kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih saya ucapkan kepada pihak manajemen Owabong yang telah memberikan izin untuk dapat melakukan penelitian.

REFERENSI

- Achmad, A. W., & Yuniawan, A. (2018). Analisis Efek Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, Dan Kohesivitas Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada RS. Aisyiyah Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–13.
- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 667–677.
- Ang, Y., & Edalmen. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Hipernet Indodata. *Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 1168–1179.
- Azam, F. N. A., Jamaludin, A., Zaini, A. F. A., & Khairuddin, S. M. H. S. (2022). The Relationship Between Compensation and Benefit, Work Environment and Organizational Support on Employee Loyalty in Legal Firms in Klang Valley. *International Journal of Accounting, Finance and Business*, 7(39), 30–38.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. CV Jejak, anggota IKAPI, Sukabumi.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta.

Seminar Nasional LPPM UMMAT

Universitas Muhammadiyah Mataram

Mataram, 05 April 2023

ISSN 2964-6871 | Volume 2 April 2023

pp. 647-658

- Fani, A. B. P., Sunaryo, H., & Athia, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. *E - Jurnal Riset Manajemen*, 74-82.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656-664.
- Fitriana, D. R., Rakhman, F., & Dimiyati, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya. *Jurnal Dimamu*, 1(1), 37-42.
- Fitriyani, E. N. (2018). The Influence of Transformational Leadership, Work Environment, and Religiosity toward Employee Loyalty of IAIN Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(1), 29-39.
- Flippo, E. B. (2013). *Manajemen Personalia*. PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunawan, F. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Victory International Futures. *Journal Ekonomi*, 5(1), 1-10.
- Hasan, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Perintis Perkasa Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 120-127.
- Klaudia, L., Prayekti, & Herawati, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 121-126.
- Marzuki, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di LP3I Group. *Jurnal Lentera Bisnis*, 7(1), 21.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. CV. Eureka Media Askara, Purbalingga.
- Muliati. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor (BBM). *Akmen Jurnal Ilmiah*, 17(4), 518-528.
- Oktavia, Y. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana. *EMABI: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 112-119.
- Pulawan, I. M., Jaminyasa, I. M., Indiani, N. L. P., & Amerta, I. M. S. (2019). Influence of Gender, Work Environment, Compensation and Loyalty of Employees at CV. Shade Collection. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(3), 201-214.
- Putra, B. N. K., Jodi, I. W. G. A. S., & Prayoga, I. M. S. (2019). Compensation, Organizational Culture And Job Satisfaction In Affecting Employee Loyalty GO-JEK Drivers in Bali. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 11-15.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Inna Bali Heritage. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 7746-7775.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Edisi 13.). Salemba Empat, Jakarta.

Seminar Nasional LPPM UMMAT

Universitas Muhammadiyah Mataram

Mataram, 05 April 2023

ISSN 2964-6871 | Volume 2 April 2023

pp. 647-658

- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Institusi "X" Di Kediri. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 15–30.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Bandung.
- Sinaga, R. C., & Kasmirudin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PERUMDA Tirtauli Pematang Siantar. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 9(1), 1–14.
- Siregar, B. A., Suma, D., & Goenawan, R. D. (2022). The Influence of Work Characteristics, Organizational Culture, and Leadership Ethics on The Loyalty of Employees in Indo Furniture. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 1(2), 173–180.
- Sukawati, T. B. W., & Suwandana, I. G. M. (2021). Effect Of Physical Work Environment, Workload, And Compensation On Employee Loyalty At Visesa Ubud Resort. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(2), 399–408.
- Witari, B., & Heryenzus. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort. *Jurnal Ilmiah Core IT*, 8(1), 1–7.
- Wono, H. Y., Herdono, I., & Ronaldo, J. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Tanjung Surabaya. *Propaganda*, 1(1), 1–11.
- Yudi, W. S. (2018). Analysis Of Determinant Factors Affecting The Employee Loyalty Of Rural Banks (BPR) In Bandung City. *HOLISTICA – Journal of Business and Public Administration*, 9(3), 97–106.
- Yuliati, E., & Hidayati, R. A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi. *Prosiding SNP2M UMAHA*, 1(1), 150–153.