

Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Waroeng Spesial Sambal Kota Yogyakarta

Rizal Surya Setiyawan*, Mohammad Ahyar Syafwan Lysander
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia
*rizalsuryasetiyawan@gmail.com

Abstract

This study aims to explore the impact of compensation, job satisfaction, and work motivation on employee loyalty. Employee loyalty is crucial for maintaining stability and productivity within an organization, making it important to understand the factors influencing it. This study employs a quantitative approach using a questionnaire consisting of closed- and open-ended questions, utilizing a Likert scale to measure employees' perceptions of compensation, job satisfaction, work motivation, and loyalty. The questionnaire was distributed using a census method, successfully gathering responses from 77 employees. The data analyzed were collected from employees of Waroeng Spesial Sambal who had worked for at least two years and held waiter positions across 18 branches in Yogyakarta. The findings reveal that compensation has a positive and significant impact on employee loyalty, indicating that providing timely, comprehensive, and fair compensation can enhance employee loyalty to the company. Job satisfaction was also found to have a significant positive impact, demonstrating that employees who feel satisfied with their work tend to exhibit higher levels of loyalty. Additionally, work motivation contributes positively to loyalty, suggesting that companies need to formulate specific strategies to enhance employees' intrinsic and extrinsic motivation. Overall, this study concludes that compensation, job satisfaction, and work motivation collectively have a significant positive impact on employee loyalty. These findings can serve as a reference for other researchers interested in employee loyalty issues. Moreover, the results provide valuable information for companies to develop policies focused on improving employee loyalty.

Keywords: *Compensation; Job Satisfaction; Job Motivation; Employee Loyalty*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan sangat penting untuk menjaga stabilitas dan produktivitas dalam sebuah organisasi, sehingga penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka, menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi karyawan mengenai kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan loyalitas. Kuesioner ini disebar dengan metode sensus dan berhasil mengumpulkan 77 responden. Data yang dianalisis berasal dari karyawan Waroeng Spesial Sambal yang telah bekerja minimal 2 tahun dan berposisi sebagai pramusaji, tersebar di 18 cabang di Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang berarti bahwa pemberian kompensasi yang tepat waktu, lengkap dan adil dapat meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja terbukti memiliki dampak positif yang signifikan, yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan tingkat loyalitas yang

lebih tinggi. Selain itu, motivasi kerja juga berkontribusi secara positif terhadap loyalitas, yang mengindikasikan bahwa perusahaan perlu merumuskan strategi khusus untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik pada isu loyalitas karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini memberikan informasi yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai dasar untuk mengembangkan kebijakan yang berfokus pada peningkatan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi; Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Loyalitas Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia bergerak didalam organisasi untuk menggapai tujuan bersama. Agar meraih tujuan ini, SDM memiliki dampak strategis dalam suatu organisasi, di mana mereka bertindak sebagai perencana, pelaku, dan pihak yang menentukan terwujudnya tujuan tersebut. Oleh karena itu, organisasi musti memiliki SDM yang berkualitas dan hebat karena memungkinkan organisasi mampu meraih visi, misi, dan tujuan yang tepat. Sudah semestinya perusahaan dituntut untuk meningkatkan mutu kerja guna memenuhi tujuan perusahaan. Kemudian untuk menggapai tujuan yang di inginkan diharapkan dibutuhkan karyawan dengan loyalitas tinggi. Loyalitas pada perusahaan sangat penting untuk keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Beberapa tujuan dari penelitian ini yakni agar mengetahui dan menganalisis kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan pada loyalitas karyawan serta mengetahui pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan pada Waroeng Spesial Sambal Kota Yogyakarta. Loyalitas yang tinggi memperlihatkan komitmen emosional dan komitmen karyawan terhadap tujuan, visi, dan misi perusahaan. Karyawan yang setia cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar, mempunyai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, dan siap bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tidak semua karyawan dapat menunjukkan loyalitas pada perusahaan, biasanya ada juga perusahaan yang di jadikan batu loncatan saja oleh karyawan untuk bekerja di tempat lain. Perusahaan perlu menerapkan berbagai aspek loyalitas kerja, seperti mematuhi aturan, bertanggung jawab terhadap perusahaan, mau bekerja sama, memiliki rasa kepemilikan, menjalin hubungan baik antar rekan, dan menyukai pekerjaan yang dilakukan (Yazid, 2016). Salah satu hal yang membuat karyawan setia adalah kompensasi. Kompensasi semacam penghargaan merupakan bentuk apresiasi atas usaha karyawan selama bekerja untuk perusahaan. Jadi, kompensasi ini adalah cara organisasi menghargai karyawan atas kerja dan kontribusi yang mereka berikan (Sutrisno, 2018).

Menurut Khalbina et al., (2022) kompensasi dapat didefinisikan sebagai rasa terima kasih perusahaan kepada karyawannya atas sumber daya yang mereka berikan, yaitu pikiran, tenaga, dan waktu, serta kemampuan mereka, yaitu keahlian-keahlian, dan wawasan, selama jangka waktu tertentu. Selanjutnya faktor yang kedua adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja bisa diterjemahkan sebagai rasa dan emosi senang atau tidak yang di miliki karyawan kepada pekerjaan yang dijalannya. Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, jika karyawan puas atas pekerjaannya, maka akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja itu lebih banyak dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan dan juga karakteristik organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini sangat tergantung pada perbandingan antara apa yang perusahaan berikan kepada karyawan dan apa yang karyawan sumbangkan untuk perusahaan. Setiap elemen misalnya gaji,

lingkungan kerja, dan pengawasan berperan dalam menilai kepuasan kerja (Said, 2020). Kemudian faktor yang ketiga adalah motivasi kerja, menurut Khoiriyah & Adiati (2023) terdapat beberapa perihal yang mempengaruhi serta menjadi dorongan bagi individu dalam melaksanakan suatu aktivitas, yang bisa terlihat dari seberapa keras atau lemahnya usaha yang mereka lakukan, ini disebut motivasi kerja. Ada faktor-faktor seperti harga diri, kebebasan, dan pencapaian yang berhubungan dengan penghormatan diri, serta faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian dari orang lain. Karyawan yang punya motivasi tinggi untuk bekerja cenderung lebih loyal, dan mereka yang loyal biasanya merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka (Rozyda, 2022). Waroeng Spesial Sambal SS Yogyakarta merupakan tempat usaha yang berkecimpung dibidang kuliner, tempat usaha ini mempunyai beragam menu yang cocok untuk masyarakat umum dan juga kalangan mahasiswa karena harganya yang ramah di kantong.

Terdapat data di lapangan pada tahun 2022 menyatakan bahwasanya ada kegiatan memotong gaji karyawan yang mendapatkan Bantuan Subsidi Upah (BSU), manajemen Waroeng Spesial Sambal menyampaikan bahwasanya kebijakan tersebut di buat dengan tujuan menciptakan keadilan antara karyawan yang mendapatkan BSU dan yang tidak mendapatkan, namun hal ini justru menimbulkan kecemburuan dan kerukunan antar karyawan terganggu yang menyebabkan loyalitas karyawan terhadap Waroeng Spesial Sambal menurun. Tak hanya itu dari sumber yang sama mengatakan bahwasanya ada kemungkinan karyawan yang tidak didaftarkan BPJS ketenagakerjaan dan melakukan mogok kerja sebagai bentuk dari kekecewaan mereka atas perlakuan yang dilakukan oleh pimpinan Waroeng Spesial Sambal. Hal ini dapat menyebabkan turunya kepuasan kerja karyawan. Karyawan mengharapkan adanya keadilan dan mencari solusi atas permasalahan ini. Di satu sisi pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk semangat berkerja dan bersungguh-sungguh, akan tetapi ada beberapa karyawan yang tidak termotivasi dan belum menunjukkan loyalitasnya terhadap Waroeng Spesial Sambal. Padahal salah satu faktor keberhasilan untuk mencapai tujuan yang optimal pada suatu perusahaan adalah adanya loyalitas karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menganalisis fenomena yang menjadi fokus penelitian. Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari responden karyawan Waroeng Spesial Sambal Kota Yogyakarta melalui kuesioner dan data sekunder dari kajian Pustaka atau analisis bacaan, termasuk literatur berupa jurnal, artikel ilmiah lainnya, dan berbagai buku berkaitan. Informan atau responden ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu, seperti masa kerja minimal dua tahun dan berposisi sebagai pramusaji. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung atau daring, dilengkapi dengan wawancara untuk memperkaya informasi. Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik, yaitu analisis regresi linier berganda, dengan bantuan perangkat lunak statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel dan menguji hipotesis yang diajukan.

Hasil dan Pembahasan

1. Validitas dan Reliabilitas

- a. Validitas merupakan sebuah ukuran ketepatan indikator sebagai pengukur konstruk (variabel), karena indikator harus benar-benar mampu memberi gambaran sesungguhnya tentang konstraknya (Jannah et al., 2022). Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh indikator variabel,

yaitu kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan, memiliki validitas yang memadai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator memenuhi kriteria validitas dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,1888. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item dari variabel kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan dinyatakan valid, sehingga layak digunakan dalam pengukuran dan analisis lebih lanjut.

- b. Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi suatu instrumen dalam mengukur indikator-indikator pada sebuah konstruk, yang mencerminkan sejauh mana hasil pengukuran konsisten ketika dilakukan pengujian berulang (Abdullah et al., 2022). Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel, seperti kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan, memiliki tingkat konsistensi yang memadai. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, yang merupakan ambang batas minimal yang diterima. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel, artinya instrumen yang digunakan mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya untuk mendukung proses analisis lebih lanjut.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test memberikan hasil dengan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal, sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas, di mana nilai Asymp. Sig yang lebih besar dari 0,05 menandakan distribusi data normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi, yang merupakan salah satu prasyarat penting dalam analisis regresi, sehingga data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan model statistik yang memerlukan distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Kompensasi	.931
	Kepuasan Kerja	.919
	Motivasi	.857
	Karyawan	1.166

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Untuk mengetahui apakah dalam suatu penelitian terdapat multikolinieritas atau tidak, maka dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Varian Inflation Factor*) pada tabel *coefficient*. Apabila nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF pada variabel independen kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja di atas 0,1 ($tolerance > 0, 1$) dan nilai VIF < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Sig.
Nilai Eror (<i>Residual Absolut</i>)	Kompensasi	.259
	Kepuasan Kerja	.766
	Motivasi Kerja	.781

Sumber: Data Diolah (2024)

Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi > 0.05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi < 0.05 maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Tabel tersebut diketahui bahwa uji heteroskedastisitas dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel independen diatas 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

3. Regresi Linear Berganda

Regresi merupakan sebuah alat statistika yang dapat digunakan untuk menentukan bentuk pengaruh atau hubungan antara beberapa variabel independen terhadap variabel dependen model regresi dalam penelitian ini menggunakan data yang telah dikonversi ke dalam nilai distribusi normal, sehingga data yang tela dikonversi tersebut akan mempunyai rata-rata (mean) = 0 dengan standar deviasai = 1, maka persamaan regresinnya adalah:

$$Y = 0.209 (X^1) + 0.214 (X^2) + 0.358 (X^3)$$

Dari persamaan regresi pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- Koefisien regresi pada variabel kompensasi (X^1) sebesar 0.209 adalah positif. Sehingga dapat diartikan jika kompensasi pada Waroeng Spesial Sambal dinilai responden baik maka tingkat loyalitas karyawan juga semakin baik.
- Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja (X^2) sebesar 0.214 adalah positif. Sehingga dapat diartikan jika kepuasan kerja pada Waroeng Spesial Sambal dinilai responden tinggi maka tingkat loyalitas karyawan juga semakin tinggi.
- Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (X^3) sebesar 0.358 adalah positif. Sehingga dapat diartikan jika motivasi kerja pada Waroeng Spesial Sambal dinilai responden tinggi maka tingkat loyalitas karyawan juga semakin tinggi.

4. Uji Hipotesis

a. Uji "t" (Parsial)

Tabel 3. Uji "t" Parsial

Variabel Dependen	Variabel Independen	Sig.
Loyalitas Karyawan	Kompensasi	0.043
	Kepuasan Kerja	0.039
	Motivasi Kerja	0.001

Sumber: Data diolah (2024)

Uji T dilakukan agar mengetahui masing-masing variabel X yakni Kompensasi (X^1), Kepuasan Kerja (X^2), dan Motivasi Kerja (X^3) mempengaruhi variabel Y yakni Loyalitas Karyawan (Y). Dalam uji ini, jika t hitung $> t$ tabel atau nilai sig $< 0,05$, maka masing-masing variabel X dinyatakan mempengaruhi variabel Y. Berdasarkan dari perolehan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa:

1) Kompensasi

Perolehan uji t pada variabel X1 terhadap variabel Y dilaksanakan melalui perbandingan nilai p value dengan taraf signifikansi yaitu $5\% = 0.05$ dan t hitung

dengan t tabel. Tingkat signifikansi lingkungan kerja fisik $0.043 < 0.05$ sehingga disimpulkan bahwasanya hipotesis lingkungan kerja fisik diterima.

2) Kepuasan Kerja

Perolehan uji t pada variabel X2 terhadap variabel Y dilaksanakan melalui perbandingan nilai p value dengan taraf signifikansi yaitu $5\% = 0.05$ dan t hitung dengan t tabel. Tingkat signifikansi lingkungan kerja fisik $0.039 < 0.05$ sehingga disimpulkan bahwasanya hipotesis kepuasan kerja diterima.

3) Motivasi Kerja

Perolehan uji t pada variabel X3 terhadap variabel Y dilaksanakan melalui perbandingan nilai p value dengan taraf signifikansi yaitu $5\% = 0.05$ dan t hitung dengan t tabel. Tingkat signifikansi lingkungan kerja fisik $0.001 < 0.05$ sehingga disimpulkan bahwasanya hipotesis lingkungan kerja fisik diterima.

b. Uji F (Simultan)

Tabel 4. Uji F

Variabel Dependen	Variabel Independen	Sig.
Loyalitas Karyawan	Kompensasi	.000
	Kepuasan Kerja	
	Motivasi Kerja	

Sumber: Data Diolah (2024)

Uji F memiliki nilai sig sebesar < 0.05 maka hipotesis berpengaruh secara simultan diterima tetapi jika sebaliknya $\text{sig} > 0.05$ maka hipotesis berpengaruh secara simultan ditolak. Berikut ini hasil dari pengujian menggunakan model. Hasil pengujian diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, diketahui dari uji F tersebut menggambarkan bahwa Variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Variabel Loyalitas Karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.303	.275	2.649

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai R square sebesar 0.275 atau berarti 27.5% variabel loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja sedangkan sisanya 0.725 atau berarti 72.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di jangkau dalam penelitian ini.

5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai rasa terima kasih perusahaan kepada karyawannya atas sumber daya yang mereka berikan, yaitu pikiran, tenaga, dan waktu, serta kemampuan mereka, yaitu keahlian-keahlian, dan wawasan, selama jangka waktu tertentu. Berdasarkan hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Dibuktikan dari hasil uji t untuk tingkat signifikansi kompensasi $0.043 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kompensasi diterima. sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan pernyataan di atas, peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa karyawan Waroeng Spesial Sambal menyatakan kompensasi yang di berikan oleh perusahaan hasil yang baik sehingga meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil ini sejalan

dengan penelitian yang di lakukan oleh Heryati (2016); Hidayat & Susanto (2022); Febriana & Kustini (2022); Raihan & Wulandari (2024); Karim (2020) menyatakan bahwa penelitian yang di lakukan mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu perlu adanya upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan melalui kompensasi, antara lain:

a. Ketepatan Pemberian Kompensasi

Ketepatan dalam memberikan kompensasi merupakan indikator penting yang mencerminkan kemampuan organisasi untuk menyalurkan imbalan secara tepat waktu dan sesuai dengan tujuan. Kompensasi yang disalurkan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati, seperti gaji bulanan dan bonus tahunan, menunjukkan profesionalisme serta komitmen organisasi terhadap hak-hak karyawan. Selain itu, ketepatan ini juga mencakup kesesuaian antara kompensasi dengan kinerja individu maupun tim, sehingga penghargaan yang diberikan menjadi relevan dan berarti. Jika kompensasi tidak diberikan dengan tepat, hal ini dapat merusak kepercayaan karyawan terhadap organisasi.

b. Kelengkapan Elemen Kompensasi

Kelengkapan elemen kompensasi merujuk pada seberapa baik organisasi menyediakan berbagai komponen yang memenuhi kebutuhan karyawan secara menyeluruh. Ini mencakup gaji pokok, insentif berdasarkan kinerja, tunjangan seperti transportasi, makan, dan perumahan, bonus tahunan, serta penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas prestasi atau kesempatan untuk pengembangan karier. Pentingnya kelengkapan ini adalah untuk memastikan bahwa kompensasi tidak hanya memberikan manfaat finansial, tetapi juga mendukung kesejahteraan fisik, emosional, dan profesional karyawan. Semakin lengkap elemen kompensasi yang ada, semakin besar kemungkinan organisasi untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan talenta terbaik.

c. Kesesuaian Elemen Kompensasi

Kesesuaian nilai kompensasi berkaitan dengan prinsip keadilan dan kesetaraan dalam penentuan jumlah yang diberikan kepada karyawan. Hal ini mencakup keselarasan antara tingkat kompensasi dengan tanggung jawab pekerjaan, beban kerja, kinerja individu, pengalaman, serta standar kompensasi yang berlaku di pasar atau industri. Perusahaan yang menjaga kesesuaian ini menunjukkan penghargaan terhadap kontribusi karyawan secara adil dan kompetitif.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, karyawan yang puas atas pekerjaannya akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja ditentukan terutama oleh sifat pekerjaan karyawan atau oleh karakteristik organisasi di mana mereka bekerja. Berdasarkan hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Dibuktikan dari hasil uji t untuk tingkat signifikansi kepuasan kerja $0.039 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kepuasan kerja diterima. sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan pernyataan di atas peneliti menyimpulkan bahwa karyawan Waroeng Spesial Sambal menyatakan bahwa mereka puas dengan perusahaan dan menunjukan pengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Nawawi et al., (2023); Widnyasari et al., (2023); Giovanni & Ie (2022); Prayoga et al., (2024); Khoiriyah & Adiati (2023) menyatakan bahwa penelitian yang di lakukan mendapatkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian perlu adanya upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja, antara lain:

a. Kemudahan Penyelesaian Pekerjaan

Kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan berkaitan dengan seberapa praktis dan efisien karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka. Beberapa faktor yang memengaruhi hal ini antara lain ketersediaan sumber daya, adanya panduan kerja yang jelas, dan dukungan dari manajemen. Jika karyawan merasa lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya, kemungkinan besar mereka akan merasa lebih puas dan produktif. Selain itu, kemudahan ini juga bisa dilihat dari penggunaan teknologi atau alat kerja yang membantu meningkatkan efisiensi, seperti perangkat lunak otomatisasi atau pelatihan untuk menggunakan alat kerja.

b. Tantangan Tugas

Tantangan dalam pekerjaan menunjukkan seberapa besar tingkat kesulitan dan kompleksitas yang ada untuk memotivasi karyawan tanpa membuat mereka merasa terbebani. Tugas yang menantang bisa meningkatkan keterlibatan dan semangat kerja karena mendorong individu untuk mengembangkan keterampilan dan berinovasi. Di dalam perusahaan, memberikan tugas yang cukup menantang berarti menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, belajar, dan merasa tertantang dengan cara yang positif dalam mencapai tujuan pekerjaan mereka.

c. Kejelasan SOP

Kejelasan SOP berkaitan dengan seberapa rinci dan mudahnya prosedur operasional standar di suatu organisasi disusun, sehingga karyawan dapat memahaminya dan mengikutinya dengan baik. SOP yang jelas memberikan panduan yang terstruktur bagi karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat mengurangi kebingungan dan kesalahan dalam pekerjaan. Indikator ini sangat penting untuk mencapai efisiensi, konsistensi, dan kepatuhan dalam pelaksanaan tugas. Umumnya, SOP yang jelas mencakup penjelasan tentang langkah-langkah yang harus diambil, alat yang diperlukan, waktu yang dibutuhkan, dan hasil yang diharapkan.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Motivasi kerja memiliki elemen penting yang dapat menginspirasi karyawan untuk berusaha lebih keras. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki, semakin besar pula kemungkinan terjadinya peningkatan loyalitas di antara para karyawan. Berdasarkan hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Dibuktikan dari hasil uji t untuk tingkat signifikansi motivasi kerja $0.001 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis motivasi kerja diterima. sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan pernyataan di atas peneliti menyimpulkan bahwa karyawan Waroeng Spesial Sambal memiliki motivasi dalam pekerjaan mereka dan menunjukan pengaruh positif dan signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anjani et al., (2021); Suryani et al., (2020); Hidayat & Sitio (2022); Pardede & Dewi (2020); Umi Yuliana (2022) mengemukakan bahwa berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Maka perlu adanya upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan melalui motivasi kerja, antara lain:

a. Selalu Ingin Bekerja Lebih Baik

Motivasi untuk senantiasa berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik mencerminkan dorongan intrinsik individu dalam upaya meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan. Karyawan yang memiliki motivasi semacam ini tidak hanya merasa puas dengan hasil yang biasa-biasa saja, tetapi terus berupaya menemukan cara untuk meraih keunggulan. Sikap ini sering kali mencerminkan hasrat untuk belajar,

mengembangkan keterampilan, dan beradaptasi dengan standar kerja yang lebih tinggi. Mereka umumnya melakukan evaluasi kinerja secara kritis dan aktif mencari umpan balik yang konstruktif guna memperbaiki hasil kerja mereka.

b. Menyelesaikan Target

Mencapai target mencerminkan semangat individu dalam memenuhi sasaran kerja yang telah ditentukan, baik secara pribadi maupun dalam kelompok. Dorongan ini sering kali berasal dari keinginan untuk memenuhi harapan manajer, organisasi, atau bahkan tujuan pribadi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk mencapai target umumnya menunjukkan kemampuan perencanaan yang baik, pengelolaan waktu yang efisien, serta penetapan prioritas yang jelas dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

c. Tidak Mudah Menyerah

Kemampuan untuk tidak mudah menyerah merupakan suatu kualitas yang mencerminkan usaha dan ketahanan dalam menghadapi berbagai tantangan, rintangan, atau kegagalan. Karyawan yang memiliki motivasi ini menunjukkan tingkat ketahanan mental dan emosional yang signifikan, yang memungkinkan mereka untuk menghadapi tekanan serta menyelesaikan masalah dengan sikap yang positif. Karakteristik ini juga menunjukkan ketekunan dan komitmen terhadap pekerjaan yang dijalani, sehingga mereka cenderung menyelesaikan tugas dengan serius hingga mencapai tujuan yang diinginkan.

8. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji F penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Waroeng Spesial Sambal Kota Yogyakarta. Hal ini dapat di buktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja pada Waroeng Spesial Sambal Kota Yogyakarta akan menjadi faktor penting yang menentukan loyalitas karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan pada Waroeng Spesial Sambal Cabang Kota Yogyakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut (1) Kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Waroeng Spesial Sambal Kota Yogyakarta. Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik dengan bukti loyalitas yang sudah baik. Semua orang yang bekerja ingin mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Jika karyawan menerima kompensasi yang tepat, ini akan mendorong tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi adalah tujuan pertama bagi sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan. Artinya semakin baik Kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik juga Loyalitas Karyawan, namun sebaliknya semakin buruk kompensasi yang diberikan maka semakin rendah pula loyalitas karyawan pada Waroeng Spesial Sambal Cabang Kota Yogyakarta. (2) Kepuasan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen dan melakukan kinerja yang lebih baik, kepuasan kerja sangat ditentukan oleh perbandingan antara apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka dan apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka, kepuasan kerja terutama ditentukan oleh kualitas pekerjaan karyawan atau karakteristik organisasi di mana mereka bekerja. Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dirasakan maka akan semakin tinggi juga tingkat Loyalitas Karyawan, namun sebaliknya

jika kepuasan kerja yang di terima buruk maka semakin rendah pula loyalitas karyawan pada Waroeng Spesial Sambal Cabang Kota Yogyakarta. (3) Motivasi Kerja terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Motivasi sangat penting karena itu adalah hal yang mendorong, menyalurkan, dan mendorong perilaku manusia untuk bekerja keras untuk mencapai hasil yang optimal. Karena didasari oleh motivasi untuk memperoleh pendapatan semaksimal mungkin dan menjadi perusahaan besar di mata pelanggan, suatu organisasi dapat berkembang dengan baik dan mencapai tujuannya. Artinya semakin tinggi Motivasi Kerja yang didapatkan maka akan semakin tinggi juga tingkat Loyalitas Karyawan, namun sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka semakin rendah pula loyalitas karyawan pada Waroeng Spesial Sambal Cabang Kota Yogyakarta. (4) Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dari hasil secara bersama-sama (uji F) terbukti berpengaruh positif secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan pada Waroeng Spesial Sambal Cabang Kota Yogyakarta.

Daftar Pustaka

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, M., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Penerbit Zaini
- Anjani, N. L. P. A., & Supartha, I. W. G. (2021). Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak. *E-Jurnal Manajemen*, 27(2), 58-66.
- 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.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232-242.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56-75.
- Hidayat, F., & Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 1-13.
- Hidayat, I., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Mnc Studios Departement Traffic 3tv (Mnctv, Gtv, Dan Rcti). *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 68-76.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas, Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Karim, A. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondang di Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 1-7.
- Khalbina, F., Ganarsih, R. L., & Fitri, K. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 203-218.
- Khoiriyah, S. A., & Adiati, R. P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Structural Empowerment Terhadap Loyalitas Karyawan Milenial. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 2(1), 69-78.

- Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang-Banten: CV. AA. RIZKY.
- Nawawi, M. T., & Hamisah. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Loyalitas Pegawai Di Taspen Life Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 474-483.
- Pardede, L. N., & Dewi, A. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. United Rope. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 126-134.
- Prayoga, C. A., Fauzan, M., Ekonomika, F., & Semarang, U. S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketahanan, Dan Komitmen Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Yasa Wahana Tirta Samudera. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 9023-30.
- Rozyda, K. I. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Moderasi Komitmen Organisasi Pada Kjub Puspetasari Klaten. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(5), 2003-5.
- Raihan, P. G., & Wulandari, W. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 10181-91.
- Suryani, R., Maesaroh, S., Rahman, R. P., & Rahman, R. P. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. *Media Ilmah Komunikasi Dan Bisnis (Medikonis)*, 20(1), 1-10.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Said, L. R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Diandra Kreatif/Mirra Buana Media.
- Widnyasari, N. W. D., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(9), 974-94.
- Yuliana, U. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Star Hotel Semarang. *Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 18(2), 116-123.
- Yazid, Y. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas. *Jurnal Sinergi*, 8(2), 113-27.