

## **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Sopir Rental Mobil di Lumajang**

Yesi Sundari Hidayati<sup>1</sup> Hesti Budiwati<sup>2</sup> Kurniawan Yunus Ariyono<sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang  
[yesisundari17@gmail.com](mailto:yesisundari17@gmail.com)

### **Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, kepuasan dan disiplin kerja terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal atau penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dan bersifat sebab akibat. Sampel yang diambil adalah 40 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel random sederhana (*simple random sampling*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maka kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, kepuasan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan kompensasi finansial, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang. Fungsi regresi linier berganda yang dihasilkan adalah  $Y = 0,938 + 0,068X_1 + 0,385X_2 + 0,283X_3 + e$ . Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 84,1% loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kompensasi finansial, kepuasan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya yaitu 15,9% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya meneliti kompensasi finansial, kepuasan dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, sedangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan diharapkan dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya pada periode dan layanan internet yang berbeda.

**Kata Kunci : kompensasi finansial, kepuasan, disiplin kerja, loyalitas karyawan.**

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of financial compensation, satisfaction and discipline of work on car rental driver loyalty in Lumajang. This research is a quantitative research by finding associative association that is causal or research that is asking about the relationship between two or more variables and causality. The sample taken is 40 people. Sample technique used is simple random sampling (simple random sampling). The results of this study indicate that partially financial compensation has no significant effect on employee loyalty, satisfaction has a significant effect on employee loyalty, and work discipline has a significant effect on employee loyalty. Simultaneously financial compensation, satisfaction and work discipline have a significant effect on car rental driver loyalty in Lumajang. The resulting multiple linear regression function is  $Y = 0.938 + 0.068X_1 + 0.385X_2 + 0.283X_3 + e$ . The result of determination coefficient shows that 84,1% employee loyalty can be explained by independent variable that is financial compensation, satisfaction and work discipline, while the rest is 15,9% employee loyalty influenced by other variables not examined in this research. The limitations of this study are to examine only financial compensation, satisfaction and work discipline as factors affecting employee loyalty, while other variables that can affect employee loyalty are expected to be examined by subsequent researchers in different periods and internet services.*

**Keywords: financial compensation, satisfaction, work discipline, employee loyalty.**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan merupakan suatu organisasi yang saling terkait dan di bentuk untuk mencapai tujuan bersama. Pesatnya persaingan dunia bisnis mengakibatkan peranan sumber daya manusia kian penting dan strategis karena potensi besarnya untuk menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi.

Salah satunya yaitu transportasi yang saat ini berkembang sangat pesat membuat persaingan dalam usaha penyedia transportasi jasa semakin tinggi. Seperti halnya usaha rental mobil yang sekarang ini menjadi kebutuhan di kalangan masyarakat. Sektor transportasi memegang suatu peranan penting karena memudahkan masyarakat menjangkau suatu tempat atau tujuan tertentu. Selain itu, transportasi jasa rental membuka peluang kerja bagi masyarakat. Dalam bisnis ini yang paling di butuhkan adalah jasa seorang Sopir. Salah satu yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan agar karyawan loyal terhadap perusahaan yaitu memberikan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan karyawan yang telah diberikan kepada perusahaan. Namun dalam hal ini para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberikan balas jasa yang setimpal kepada mereka. Dengan pemberian kompensasi tersebut maka karyawan akan puas dengan kemampuan yang sudah di berikan kepada perusahaan.

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan maupun perilakunya. Demikian juga dengan kehidupan di dalam sebuah perusahaan akan membutuhkan sebuah peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Dengan kata lain disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan agar karyawan selalu taat pada peraturan yang diberikan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar bila tidak ada disiplin kerja. Seharusnya karyawan mengerti dengan di adakannya peraturan tersebut dapat menunjang keberhasilan dan kesuksesan perusahaan untuk kedepannya. Selain itu, perusahaan harus mengusahakan agar peraturan yang di buat bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku mulai pimpinan yang tertinggi sampai karyawan yang terendah. Loyalitas timbul dalam diri sendiri. Ia timbul dari kesadaran tinggi dalam dirinya bahwa antara dirinya dengan perusahaan memiliki perasaan yang saling membutuhkan. Sopir rental mobil loyal di pengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan lalu dengan pemberian tersebut karyawan akan merasa puas dengan jerih payah untuk perusahaan. Selain itu disiplin kerja juga mempengaruhi loyalitas karyawan karena karyawan yang patuh dan taat peraturan akan mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kompensasi Finansial

Wibowo (2016:289) berpendapat bahwa “kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”. Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2016:182) menyatakan bahwa “kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut”.

Dari beberapa uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi segala bentuk sesuatu yang baik berupa uang atau barang yang diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan sebagai balas jasa atas usaha dan tenaganya yang telah diberikan kepada perusahaan.

### Kepuasan

Edy Sutrisno (2016:74) bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Handoko (1992) dalam Sutrisno (2016:75) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang kerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan dengan jumlah imbalan yang diterima sesuai dengan usaha pencapaian yang dilakukan karyawan untuk perusahaan tersebut.

### **Disiplin Kerja**

Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan”. Rivai dan Sagala (2011:825) menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ketaatan atau menunjukkan sikap hormat terhadap peraturan yang di berikan kepada karyawan untuk menunjang kesejahteraan perusahaan.

### **Loyalitas Karyawan**

Burn (2012:310) dalam Kaswan (2015:130) menyatakan bahwa “*Employees who plan to stay with their current employer for more than two years and are willing to protect and save face for another person. It is one of the key dimensions that make up the concept of trust. Loyalty can be affected by several issues, such as benefits and pay, working environment, job satisfaction, and customers*”.

Dalam pengertian diatas, loyalitas berarti rencana pegawai bertahan dengan perusahaan atau organisasi saat ini selama lebih dari dua tahun dan bersedia melindungi dan menyelamatkan muka untuk orang atau pegawai lain. Loyalitas merupakan salah satu dimensi utama yang merupakan konsep kepercayaan. Loyalitas mungkin dipengaruhi oleh beberapa isu, seperti tunjangan dan gaji atau upah, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan pelanggan.

Kasmir (2016:206) menyatakan bahwa “loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan. Biasanya loyalitas terhadap perusahaan dianggap memiliki nilai utama”.

Dari beberapa uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang di pengaruhi oleh tunjangan, gaji, upah, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan pelanggan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan keseluruhan prosedur perencanaan dan pelaksanaan penelitian yang meliputi pula prosedur pengumpulan data dan pengolahan data yang telah ditentukan dalam pelaksanaan suatu penelitian seseorang. Peneliti harus menyusun rancangan penelitian yang disesuaikan dengan jenis dan tujuan penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian dan sifat masalah yang akan diteliti, maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal.

Sugiyono (2008:37) mengatakan bahwa “hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi)”.

### **Obyek Penelitian**

Obyek penelitian variabel independen adalah kompensasi finansial ( $X_1$ ), kepuasan ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu loyalitas sopir ( $Y$ ) pada rental mobil di Lumajang.

### Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

- a. Populasi  
Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sopir rental mobil di kota Lumajang.
- b. Sampel  
Kuncoro (2013:127) mengatakan bahwa “teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel random sederhana (*simple random sampling*) adalah desain yang paling sederhana dan mudah, prinsip pemilihan sampel ini adalah setiap elemen dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih”.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Kuncoro (2007:77) menyatakan bahwa “analisis regresi berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)”.

Sugiyono (2012:277) mengatakan bahwa “analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”.

Amirullah (2013:150) mengatakan bahwa secara umum persamaan regresi linier beganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen  
 $\beta_0$  = Konstanta  
 $\beta_1$  &  $\beta_2$  = Koefisien regresi variabel independen  
 X1 = Variabel independen 1  
 X2 = Variabel independen 2  
 E = Error

Dengan analisis regresi berganda ini juga dapat diketahui variabel mana di antara variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kepuasan serta disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan. Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel independen lainnya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode analisa faktor hasil output SPSS 18. Hasil pengujian validitas peneliian dapat dilihat pada tabel rekapitulasi sebagai berikut:

**Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas**

No.	Kuesioner	$r_{hitung}$	r minimal	Signifikansi	Ket.
1	<b>Kompensasi finansial (X<sub>1</sub>)</b>				
	- Pernyataan 1	0,843	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 2	0,915	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 3	0,919	0,3	0,000	Valid
2	<b>Kepuasan (X<sub>2</sub>)</b>				
	- Pernyataan 1	0,824	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 2	0,872	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 3	0,836	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 4	0,878	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 5	0,907	0,3	0,000	Valid
- Pernyataan 6	0,861	0,3	0,000	valid	

3	<b>Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)</b>				
	- Pernyataan 1	0,706	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 2	0,911	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 3	0,877	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 4	0,840	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 5	0,715	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 6	0,636	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 7	0,856	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 8	0,734	0,3	0,000	Valid
4	<b>Loyalitas Karyawan (Y)</b>				
	-Pernyataan 1	0,778	0,3	0,000	Valid
	-Pernyataan 2	0,778	0,3	0,000	Valid
	-Pernyataan 3	0,842	0,3	0,000	Valid
	-Pernyataan 4	0,914	0,3	0,000	Valid
	-Pernyataan 5	0,831	0,3	0,000	Valid

Sumber data : Hasil Pengelolaan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pernyataan yang terdiri dari masing-masing 3 (tiga) butir pernyataan untuk variabel kompensasi finansial, 6 (enam) butir pernyataan untuk variabel kepuasan, 8 (delapan) butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja dan 5 (lima) butir pernyataan untuk variabel loyalitas karyawan. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi, seluruhnya mempunyai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{minimal}$  (0,3). Dengan demikian bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Kesimpulannya seluruh butir pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

### Hasil Pengujian Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini digunakan pengolahan data melalui SPSS. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Rekapitulasi Hasil Pengujian Reliabilitas**

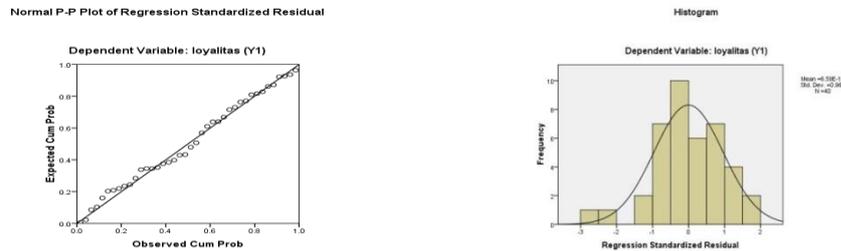
Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Interval Reliabilitas	Ket.
Kompensasi Finansial (X <sub>1</sub> )	0,852	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel
Kepuasan (X <sub>2</sub> )	0,929	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,908	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,880	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber Data: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Rekapitulasi hasil pengujian reliabilitas menunjukkan koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha untuk variabel kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) sebesar 0,852, variabel kepuasan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,929, variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,908 dan variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,880. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi finansial (X<sub>1</sub>), kepuasan (X<sub>2</sub>), disiplin kerja (X<sub>3</sub>), dan loyalitas karyawan (Y) adalah sangat reliabel, sehingga kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang handal karena dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan.

### Hasil Pengujian Normalitas Data

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual *error* model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal. Berikut adalah hasil pengujian normalitas data penelitian :



**Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Data *Normal Probability Plot* dan Grafik Histogram Variabel Loyalitas Karyawan (Y)**

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Pengujian Multikolinieritas

**Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Pengujian Multikolinieritas**

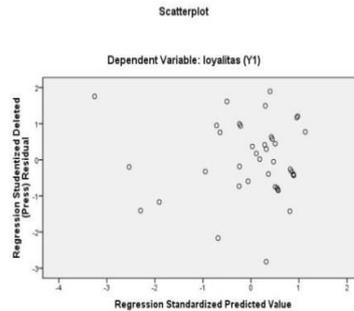
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Ket.
Kompensasi Finansial ( $X_1$ )	0,421	2.376	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan ( $X_2$ )	0,128	7.793	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,185	5.416	Bebas Multikolinieritas

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, jadi semua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan dalam pengujian regresi linier berganda.

### Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

### Hasil Uji t (Parsial)

**Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.609	.546
Kompensasi (X1)	.358	.722
Kepuasan (X2)	2.550	.015
Disiplin (X3)	2.851	.007

a. Dependent Variable: loyalitas (Y1)

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018.

Untuk melakukan pengujian t terhadap masing-masing variabel independen, maka diperlukan hasil  $t_{tabel}$ . Hasil  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus  $(n - 2) = 40 - 2 = 38$ , maka akan diperoleh hasil  $t_{tabel}$  sebesar 2,024.

### Hasil Uji F (Simultan)

**Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	599.844	3	199.948	63.333	.000 <sup>a</sup>
Residual	113.656	36	3.157		
Total	713.500	39			

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	599.844	3	199.948	63.333	.000 <sup>a</sup>
Residual	113.656	36	3.157		
Total	713.500	39			

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X3), Kompensasi (X1), Kepuasan (X2)

b. Dependent Variable: loyalitas (Y1)

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Untuk melakukan pengujian F terhadap variabel penelitian, maka diperlukan hasil  $F_{tabel}$ . Hasil  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus  $(n-k-1) = 40 - 3 - 1 = 36$ , maka diperoleh hasil  $F_{tabel}$  sebesar 2,87.

**Hasil Uji Dominan****Tabel 6. Hasil Uji Dominan Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Standardized Coefficients	
	Beta	
1 (Constant)		
Kompensasi (X1)	.037	
Kepuasan (X2)	.474	
Disiplin (X3)	.441	

a. Dependent Variable: loyalitas (Y1)

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Nilai koefisien regresi (beta) pada kompensasi finansial sebesar 0,037, kepuasan sebesar 0,474 dan disiplin kerja 0,441 variabel dengan nilai beta tertinggi adalah variabel kepuasan, maka kepuasan berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan. Jadi hipotesis yang menyatakan kompensasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi loyalitas karyawan ditolak, karena dalam penelitian ini yang berpengaruh dominan adalah kepuasan.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 <sup>a</sup>	.841	.827	1.777

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X3), Kompensasi (X1), Kepuasan (X2)

b. Dependent Variable: loyalitas (Y1)

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,841. Hal ini berarti 84,1% loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kompensasi finansial,

kepuasan, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya yaitu 15,9% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dll.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi finansial yang signifikan terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang. Kompensasi finansial dikatakan tidak berpengaruh terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang. Dikarenakan tarif sopir rental mobil pada setiap rental mobil di Lumajang sama, seperti halnya jarak Lumajang-Surabaya tarifnya tetap sama yaitu sebesar Rp 250.000. Para sopir rental mobil juga melihat bahwa sopir tidak selalu di butuhkan setiap harinya, mereka dibutuhkan hanya pada saat hari libur atau acara lainnya sehingga upah yang mereka terima tidak menentu. Penelitian tersebut dilakukan dengan wawancara secara langsung kepada sopir rental mobil di Lumajang.

Dari hasil pengujian hipotesis bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang, artinya bahwa semakin tinggi persepsi negatif terhadap kompensasi finansial, maka semakin rendah pula loyalitas sopir rental mobil di Lumajang. Hal ini menandakan bahwa para sopir rental mobil di Lumajang tidak memprioritaskan dari kompensasi finansial yang diberikan, namun mereka lebih mengutamakan bonus dan tunjangan yang diberikan perusahaan. Dengan tunjangan-tunjangan yang berupa upah dan bonus banyak di berikan membuat para sopir rental mobil lebih loyal terhadap perusahaannya.

#### **Pengaruh Kepuasan Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh kepuasan terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan yang signifikan terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang.

Hal ini bisa dijelaskan bahwa variabel kepuasan mempengaruhi loyalitas sopir rental mobil di Lumajang. Oleh karena itu jika ingin mencapai kesuksesan pada suatu pekerjaan, maka senangilah pekerjaan itu dahulu lalu pekerjaan yang kita lakukan akan terasa lebih mudah. Dengan perasaan senang membuat kondisi dalam pekerjaan kita terasa lebih menarik, gaji yang diterimapun sudah terasa tercukupi untuk kebutuhan sehari-hari. Kondisi tersebut membuat hubungan antar sopir dengan pemilik rental terjalin dengan baik. Pemilik rental pun memberikan sebuah jaminan kesehatan dan keselamatan bagi sopir rental di Lumajang, diberikannya jaminan tersebut membuat sopir merasa bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Alasan itulah yang menjadikan sopir rental mobil di Lumajang bekerja sesuai dengan job yang telah diberikan oleh perusahaannya.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang.

Jadi seorang pemimpin harus tegas terhadap karyawannya agar dapat dihormati dan tidak direndahkan oleh karyawannya. Karyawan yang kurang disiplin dalam pekerjaannya harus diberikan sanksi oleh pimpinan agar karyawan tersebut jera dan tidak mengulangnya lagi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seorang sopir rental mobil di Luamajang yang disiplin tidak hanya timbul dari dalam diri sendiri namun juga dapat timbul dari sikap dan perlakuan seorang pemimpin dalam mengarahkan pekerjaannya. Sikap dan perlakuan baik seorang pemimpin membuat sopir rental mobil di Lumajang menjadi loyal terhadap perusahaan tersebut.

#### **Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terhadap data kuesioner 40 responden dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial, kepuasan dan disiplin kerja

secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang.

Meskipun variabel kompensasi finansial secara parsial tidak berpengaruh signifikan tetapi ketika digabungkan dengan variabel kepuasan dan variabel disiplin kerja maka dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan. Hal ini berarti ketiga variabel kompensasi finansial, kepuasan dan disiplin kerja dapat meningkatkan loyalitas sopir rental mobil di Lumajang. Secara bersama-sama (simultan) ketiga variabel independen ini yaitu kompensasi finansial, kepuasan dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang cukup kuat terhadap loyalitas karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 84,1% dimana sisanya yaitu 15,9% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Dominan Kepuasan terhadap Loyalitas Karyawan**

Dari hasil uji dominan penelitian diperoleh bahwa nilai beta yang terbesar adalah variabel kepuasan ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,474. Hal ini berarti kepuasan ( $X_2$ ) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi finansial, kepuasan dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel loyalitas sopir rental mobil di Lumajang, dengan menggunakan teknis analisis regresi linier berganda. Dari perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian serta pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- Variabel kompensasi finansial terhadap variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang.
- Variabel kepuasan terhadap variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang.
- Variabel disiplin kerja terhadap variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang.
- Variabel kompensasi finansial, kepuasan dan disiplin kerja terhadap variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi finansial, kepuasan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang.
- Variabel kompensasi finansial, kepuasan dan disiplin kerja terhadap variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa secara dominan kepuasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang.
- Fungsi regresi linier berganda yang dihasilkan adalah  $Y = 0,938 + 0,068X_1 + 0,385X_2 + 0,283X_3 + e$  Koefisien determinasi menunjukkan angka 0,841 yang berarti 84,1% variabel keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kompensasi finansial, kepuasan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya yaitu 15,9% variabel loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diberikan saran-saran sebagaipelengkap terhadap hasil penelitian yang diberikan sebagai berikut :

- Variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, upah yang di terima oleh sopir rental mobil di Lumajang sama sebesar Rp. 250.000 dan hal tersebut tidak berpengaruh oleh karena itu disarankan kepada pemilik rental mobil di Lumajang lebih memberikan bonus-bonus terlebih di luar jam kerja kepada sopir rental mobil dan bonus yang di berikan harus sesuai dengan hasil kerja keras mereka.

- b. Variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, oleh karena itu disarankan untuk pemilik rental mobil di Lumajang adalah tetap menjaga hubungan yang baik dengan para sopir rentalnya seperti memeberikan upah yang sesuai dan memberikan jaminan atas kesehatan dan keselamatan bagi karyawannya karena pekerjaan yang mereka lakukan yaitu pekerjaan lapangan yaitu menyupir ke suatu kota atau daerah tertentu jadi mereka membutuhkan jaminan kesehatan dan keselamatan untuk dirinya khususnya yang menjadi tulang punggung keluarga. Dengan hal tersebut sopir rental mobil di Lumajang akan loyal terhadap perusahaannya dan akan bekerja dengan baik sesuai yang di perintahkan.
- c. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, oleh karena itu disarankan pemilik rental mobil di Lumajang adalah selalu memberikan arahan yang baik dan tegas pada pelaku indiscipliner. Selain itu pemimpin juga harus memberikan perlakuan yang baik terhadap karyawannya agar mereka disiplin dalam menjalankan tugasnya dan hal tersebut membuat sopir rental mobil akan loyal kepada perusahaan tersebut.
- d. Variabel kompensasi finansial, kepuasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, oleh karena itu disarankan kepada pihak pemilik rental mobil di Lumajang untuk tetap menjaga hubungan yang baik dengan sopir rental mobilnya terutama dalam hal kompensasi finansial yang diberikan sehingga dapat meningkatkan rasa kepuasan tersendiri yang dialami sopir rental mobil tersebut, setelah rasa puas itu timbul sopir rental mobil tersebut akan disiplin dalam pekerjaannya. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dimana sopir rental akan setia terhadap perusahaan tersebut dan tidak mudah dipengaruhi oleh pesaing untuk pindah kepada rental mobil lain yang berada di Lumajang.
- e. Variabel kepuasan secara dominan berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, oleh karena itu disarankan kepada pemilik rental mobil di Lumajang adalah untuk selalu menjaga hubungan baik dengan sopir rental mobilnya dengan memberikan berbagai tunjangan seperti jaminan keselamatan dan kesehatan pada karyawannya agar karyawan tersebut loyal terhadap perusahaannya.
- g. Sebesar 84,1% variabel keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kompensasi finansial, kepuasan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya yaitu 15,9% variabel keputusan pembelian dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian terhadap obyek lain selain sopir rental mobil di Lumajang misalnya sopir travel, sopir truk, sopir angkot, sopir bus, dan terhadap variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang , Ni Wayan Mujati, dan I Wayan Mudhiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Ayer, Johannes Eliezer, dkk. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pada Kabupaten Supiori. *Journal Agri-SosioEkonomi Unsrat*. Vol 12. No 3A. Edisi November. Hal 27-46.
- Fauzi, Usman. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol 2. No 3. Hal 172-185.
- Heryati, Agustina. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departement Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. Vol 1. No 2. Edisi Agustus. Hal 56-75.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Ke-2. PT. Raja Grafindo: Jakarta.

- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja: Dari Teori Dan Implementasi Sampai Bukti*. Cetakan Ke-1. CV. Alfabeta: Bandung.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Percetakan (UUP) STIM YKPN: Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi 4. Erlangga: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, dan Tinton Rumbungan Octorend. 2015. Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*. Vol 3. No 8. Hal 318-328.
- Onsardi, dkk. 2017. The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*. Vol 5. No 12. Edition December. Hal 7590-7599.
- Pradana, Rizky, dan Rini Nugraheni. 2015. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*. Vol 4. No 4. Hal 1-12.
- Rajput, Shweta, dkk. 2016. Job Satisfaction and Employee Loyalty: A study of Academicians. *Journal Asian J. Management*. Vol 7. No 2. Edisi April-Juni. Hal 1-5.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi 2. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Shekhawat, Sapna. 2016. Job Satisfaction Leads to Employee Loyalty. *International Journal of Business and Research (IJBER)*. Vol 10. Hal 1-5.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan Ke-14. Alfabeta: Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenada Media: Jakarta.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Ke-2. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Widarjono, Agus. 2015. *Analisis Multivariat Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS*. UPP STIM YKPN: Yogyakarta.
- Waqas, Athar, dkk. 2014. Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact On Job Loyalty. *International Journal of Learning & Development*. Vol 4. No 2. Hal 141-161.
- Wijaksono, Ardhy, dkk. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BTN Syariah KCS Bandung. *Prociding*. Hal 251-298.