

**LOYALITAS KARYAWAN PADA UNIVERSITAS SWASTA  
DI KOTA BENGKULU**

***EMPLOYEE LOYALTY IN PRIVATE UNIVERSITY  
IN BENGKULU CITY***

**Onsardi**

Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[onsardi@umb.ac.id](mailto:onsardi@umb.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze employee loyalty in Private Universities in Bengkulu City and the factors that influence it. This study uses a quantitative approach with survey methods. The population of this study were all private university employees in the city of Bengkulu, amounting to 305 people, from a total population of 173 people with proportional random sampling technique. The data analysis technique used is descriptive and inferential analysis. The results of this study prove that (1) employee loyalty is still relatively low (2) there is a positive and significant direct influence of compensation, empowerment and job satisfaction variables on employee loyalty, (3) There is a positive and significant direct effect of compensation and empowerment variables on job satisfaction, (4) There is a positive and significant direct effect of compensation variables on empowerment.*

**Keywords:** *Loyalty, Compensation, Empowerment, and Job Satisfaction.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis loyalitas karyawan Universitas Swasta di Kota Bengkulu dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Swasta di Kota Bengkulu yang berjumlah 305 orang, dari jumlah populasi tersebut diambil sampel sebanyak 173 orang dengan teknik penarikan sampel proporsional random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa (1) loyalitas karyawan masih relatif rendah (2) terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan variabel kompensasi, pemberdayaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, (3) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan variabel kompensasi dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja, (4) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap pemberdayaan.

**Kata Kunci :** Loyalitas, Kompensasi, Pemberdayaan, dan Kepuasan Kerja.

**PENDAHULUAN**

Loyalitas adalah kesetiaan dan kepatuhan seorang atau sekelompok karyawan terhadap organisasi dimana ia melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara karyawan dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari

seberapa lama seseorang berkerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu.

Untuk mengetahui apakah seorang karyawan loyal terhadap perusahaan, dapat diukur dari indikator-indikator

loyalitas itu sendiri. Indikator loyalitas tersebut menurut Onsardi *et al.*, (2017) adalah “mentaati peraturan, kesanggupan dalam melaksanakan tugas, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki dan sikap kerja.”

Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut.

Karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dan emosional dalam pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.

Disamping aspek-aspek yang telah disebutkan di atas ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya loyalitas karyawan. Diduga faktor-faktor tersebut adalah faktor kompensasi, pemberdayaan, dan kepuasan kerja.

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi. Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Sinambela (2016) “pegawai menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga, waktu, serta

komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya”. Gaji dan tunjangan memainkan peranan penting dalam menarik orang untuk bekerja kreatif dan betah dalam perusahaan. Dengan demikian sangat penting menentukan besaran gaji yang adil tepat dan bermanfaat”.

Dari pandangan dua pakar di atas bahwa kompensasi menjadi alasan utama mengapa orang bekerja, karena mengharapkan imbalan atau kompensasi yang di terima dari perusahaan atau lembaga tempat ia bekerja. Hal ini jelas bahwa kompensasi berpengaruh dengan loyalitas karyawan, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan berdampak semakin tinggi loyalitas karyawan kepada perusahaan tersebut.

Pernyataan di atas sejalan dengan beberapa hasil penelitian, diantaranya hasil penelitian Nasurdin *et al.*, (2011) yang menjelaskan bahwa:

*The regression results showed that employees' perceptions of HRM practices (training, performance appraisal, employment security, employee involvement, and compensation) generally have a positive effect on service-oriented OCB (loyalty, service delivery, and participation). Specifically, the findings indicate that training, compensation, and performance appraisal were positively related to loyalty.*

Hasil penelitian di atas menjelaskan bahwa pelatihan, kompensasi dan kinerja mempunyai hubungan yang positif dengan loyalitas. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Pratama *et al.*, (2016), menjelaskan bahwa secara simultan

“kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan”.

Dari pendapat-pendapat di atas jelas bahwa variabel kompensasi dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin loyal karyawan tersebut kepada organisasi tempat bekerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan itu sendiri.

Pemberdayaan adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang dan tanggungjawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa faktor pemberdayaan sangatlah penting dalam suatu organisasi. Karena pemberdayaan karyawan intinya pemberian tanggungjawab, kewenangan, dan kepercayaan kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan meningkatkan kinerja. Memberikan kepercayaan kepada karyawan adalah aspek loyalitas yang dituntut oleh organisasi kepada karyawan tersebut. Hasil penelitian Boussalem (2014) menjelaskan bahwa:

*there was a statistical significant impact of employees' empowerment on organizational loyalty. The study has recommended the followings: the need to address the development of perceptions of the four dimensions of empowerment, especially in the first level management by encouraging them to take responsibility and look at mistakes as opportunities to learn in order to increase the overall level of loyalty.*

Dari penelitian di atas jelas bahwa pemberdayaan karyawan secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan. Dan penelitian ini merekomendasikan agar mendorong karyawan untuk mengambil tanggungjawab dan menjadikan kesalahan atau kekeliruan sebagai cambut dalam melaksanakan pekerjaan dalam rangka meningkatkan loyalitas.

Faktor kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah sikap menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan yang muncul sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaan (Onsardi, 2002). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang sangat individual. Karyawan mempunyai sifat kepuasan yang sangat berbeda sesuai dengan sistem nilai yang ada pada diri karyawan itu sendiri. Peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Karena hal ini berbanding lurus, semakin puas seseorang dengan pekerjaannya maka loyalitas kerjanya akan semakin meningkat. Karena loyalitas adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi dimana dia bekerja.

Banyak hasil penelitian yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkorelasi dengan loyalitas, kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Diantara penelitian itu adalah hasil penelitian Waqas *et al.*, (2014) *reward and recognition and workplace environment were most influencing factors to Job` satisfaction,*

*but participation in decision making and job satisfaction has insignificant relationship. Moreover, there is also positive relation between job satisfaction and job loyalty.*

Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas pekerjaan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Khuong and Tien (2013) menjelaskan bahwa “*the factors of satisfaction, supervisor support, teamwork, and working environment play crucial roles and significantly affect employees loyalty*”. Penelitian ini menjelaskan bahwa faktor kepuasan, dukungan supervisor, kerjasama dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Universitas swasta di Kota Bengkulu adalah lembaga pendidikan tinggi yang memberikan jasa pelayanan kepada masyarakat. Untuk menjalankan roda administrasi akademik, mahasiswa, keuangan, sarana dan prasarana serta aktivitas lainnya sudah barang tentu harus mempunyai karyawan. Loyalitas karyawan dalam berkerja dituntut untuk melaksanakan tugas mereka sehari-hari. Namun kenyataannya berbeda loyalitas karyawan masih rendah. Hal ini tercermin dari sikap mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Karyawan sering dapat datang terlambat dan pulang lebih cepat. Hal ini tentu bertentangan dengan peraturan yang ada pada Universitas tempat mereka bekerja. Sering bolos dalam mengikuti acara-acara yang dilaksanakan oleh Universitas. Pelayanan kepada mahasiswa yang relatif masih kurang, padahal karyawan/staf akademik dituntut untuk dapat meningkatkan pelayanan mereka demi menunjang kepuasan mahasiswa sebagai pelanggan pada Perguruan

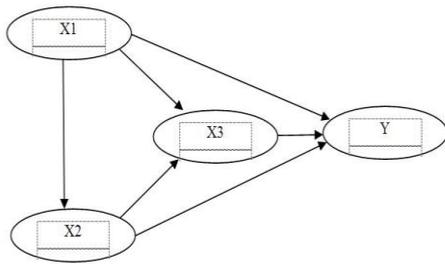
Tinggi (Purwati & Sitompul, 2017). Hal ini ditandai dengan adanya keluhan-keluhan mahasiswa pada waktu berurusan dengan karyawan.

Rendahnya loyalitas karyawan ini diduga akibat faktor kompensasi atau balas jasa yang diberikan oleh lembaga kepada karyawan masih relatif kecil belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pemberdayaan karyawan yang belum optimal, sehingga berdampak kepada kepuasan kerja karyawan dan loyalitas karyawan.

Dari uraian di atas bahwa yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis loyalitas karyawan Universitas Swasta di Kota Bengkulu dan menganalisis pengaruh langsung variabel kompensasi, pemberdayaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, pengaruh langsung kompensasi dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja dan pengaruh langsung kompensasi terhadap pemberdayaan.

Adapun hipotesis secara empiris yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas karyawan.
2. Pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas karyawan Universitas.
4. Kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap pemberdayaan karyawan.



Gambar 1. Konstilasi Penelitian

Keterangan:

X1 : Kompensasi

X2 : Pemberdayaan

X3 : Kepuasan kerja

Y : Loyalitas Karyawan

### METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini adalah Universitas Swasta di Kota Bengkulu, yang terdiri dari 3 Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu dan Universitas Dehasen Bengkulu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survie, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Swasta di Kota Bengkulu yang berjumlah 305 orang. Dari jumlah populasi tersebut diambil sampel sebesar 173 orang menggunakan rumus Slovin, teknik yang digunakan adalah proporsional random sampling.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dalam bentuk skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan inferensial. Statistik inferensial menggunakan analisis jalur.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Profile responden dalam penelitian ini dari 172 orang responden tersebut terdiri dari 72 orang laki-laki dan 101 perempuan, dengan tingkat pendidikan : tamat SLTA sebanyak 18 orang, Diploma 37 orang, S1 sebanyak

115 orang dan S2 sebanyak 3 orang. Masa kerja karyawan yang lebih dari lima tahun sebanyak 152 orang dan kurang dari lima tahun 21 orang.

Dari hasil uji deskriptif dan pengujian hipotesis, penelitian ini membuktikan bahwa:

- 1) Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diperoleh nilai rerata variabel loyalitas karyawan adalah 101,47, median 102,00 modus 92, standar deviasi 10,781, varian 116,233. Hal ini berarti loyalitas karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu masih kurang, karena nilai rerata masih lebih kecil dari nilai median. Data penelitian dilihat berdasarkan indikator loyalitas karyawan menunjukkan bahwa; indikator variabel taat pada peraturan memperoleh nilai rata-rata sebesar 22,62 dengan median 23, indikator variabel kesanggupan dalam melaksanakan tugas nilai rata-rata sebesar 22,22 dengan median 22, indikator variabel kerjasama nilai rata-rata 18,60 dengan median 18, indikator variabel rasa memiliki nilai rata-rata 18,11 dan indikator variabel sikap kerja nilai rata-rata sebesar 17,81 dengan median 18.
- 2)  $P_{y1} = 0,159$ ;  $t_0 = 2,420$ , dengan p-value =  $0,017 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel Kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas karyawan.
- 3)  $P_{y2} = 0,458$ ;  $t_0 = 6,307$ , dengan p-value =  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel Pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas karyawan.
- 4)  $P_{y3} = 0,354$ ;  $t_0 = 4,816$ , dengan p-value =  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel Kepuasan kerja

- berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas karyawan.
- 5)  $P_{31} = 0,297$ ;  $t_0 = 3,624$ , dengan p-value =  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel Kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan kerja.
  - 6)  $P_{32} = 0,519$ ;  $t_0 = 6,358$ , dengan p-value =  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel Pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan kerja.
  - 7)  $P_{21} = 0,587$ ;  $t_0 = 7,500$ , dengan p-value =  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh langsung positif terhadap variabel Pemberdayaan ( $X_2$ ).

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diperoleh nilai rerata loyalitas karyawan adalah 101,47, median 102,00 Hal ini berarti loyalitas karyawan Universitas Swasta di kota Bengkulu masih relatif kurang, karena nilai rerata masih lebih kecil dari nilai median. Data penelitian dilihat berdasarkan indikator loyalitas karyawan menunjukkan bahwa; indikator variabel taat pada peraturan memperoleh nilai rata-rata sebesar 22,62 dengan median 23, indikator variabel kesanggupan dalam melaksanakan tugas nilai rata-rata sebesar 22,22 dengan median 22, indikator variabel kerjasama nilai rata-rata 18,60 dengan median 18, indikator variabel rasa memiliki nilai rata-rata 18,11 dan indikator variabel sikap kerja nilai rata-rata sebesar 17,81 dengan median 18.

Dari nilai rata-rata per indikator tersebut kelihatan bahwa ada tiga indikator yang nilai rata-ratanya masih di bawah median, yaitu indikator taat pada peraturan, rasa memiliki dan

sikap kerja, dan dua indikator yang nilai rata-ratanya sudah lebih besar dari median yaitu indikator kesanggupan dalam melaksanakan pekerjaan dan kerjasama. Hal menunjukkan bahwa masih perlu peningkatan ketaatan pada peraturan, masih perlu peningkatan rasa memiliki dan sikap kerja. Untuk meningkatkan hal tersebut perlu kontrol dan perhatian yang baik oleh pimpinan dan mencari solusi untuk memperbaikinya.

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

Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka loyalitas karyawan tersebut akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hwang and Wang (2013) yang melakukan penelitian terhadap loyalitas organisasi pada karyawan Industri Telekomunikasi di Taiwan. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa *“This empirical result illustrates that staffing management and compensation management significantly influence organizational loyalty”*. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa staf manajemen dan komanajemen kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas organisasi karyawan pada perusahaan industri telekomunikasi.

Selanjutnya Menurut Ivancevich *et al.*, (2014) memberikan penjelasan bahwa *“reward effect employee perceptions, and behavior in a variety of way. In turn organizational efficiency and effectiveness are affected. Three important organizational concerns influenced by rewards are turn turnover, absenteeism, performance and commitment.”* Dari pendapat ini jelas bahwa *reward* atau kompensasi dapat

mempengaruhi perilaku dan persepsi karyawan. Tiga faktor penting yang dapat mempengaruhi kompensasi atau *reward*, tersebut adalah *turnover*, meninggalkan pekerjaan, kinerja dan Komitmen.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan akan dapat meningkatkan loyalitas. Hal sebagaimana dikemukakan Robbin and Judge (2015) yang mengatakan “membayar gaji atau kompensasi yang lebih besar, dan anda akan mendapatkan pekerja yang memiliki kualifikasi lebih baik, yang sangat termotivasi yang akan bertahan lama dengan organisasi.”

Karyawan yang bertahan lama dengan organisasi itu adalah karyawan yang loyalitas kerjanya tinggi. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Kreitner and Kinicki (2014) “karyawan diperlakukan dengan sangat baik dalam hal gaji, tunjangan, dan pelatihan, sehingga mereka tetap bekerja dalam jangka waktu yang panjang.”

Dari hasil penelitian ini jelas bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam upaya peningkatan loyalitas karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka loyalitas kerja karyawan perusahaan tersebut akan selalu meningkat.

#### **Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti semakin ditingkatkan pemberdayaan karyawan maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Onsardi *et al.*, (2017) yang menjelaskan bahwa pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas karyawan. Lee (2010) yang

menjelaskan “*that employees who had a high acceptance of empowerment had a higher sense of loyalty to the organization and were willing to accept any additional task if necessary and needed by the employer.*” Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi mereka akan mempunyai rasa pemberdayaan yang lebih tinggi pula, kesetiaan kepada organisasi dan bersedia menerima tugas tambahan jika diperlukan dan dibutuhkan oleh manajer.

Hasil penelitian ini sejalan pula dengan penelitian Hassan, *et al.* (2013) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa “*the relationship between the employee compensation, employee empowerment, appraisal system, employee satisfaction & employee loyalty, therefore, correlation analysis was performed to test the relationship among these variables.*” Penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi pegawai, pemberdayaan karyawan, sistem penilaian dengan kepuasan pegawai dan loyalitas pegawai. Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pemberdayaan karyawan dengan loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Boussalem (2014) yang menjelaskan bahawa “ada pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan karyawan terhadap loyalitas organisasi.”

Dari hasil penelitian di atas jelas bahwa semakin diberdayakannya karyawan pada suatu organisasi, maka loyalitas karyawan tersebut pada organisasi itu akan semakin meningkat.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja

karyawan maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Noor and Jamil (2013) yang melakukan penelitian loyalitas karyawan sektor organisasi pemerintahan di Pakistan, hasil penelitiannya menjelaskan bahwa "*The results show that the selected variables have significantly and positively effecting the employee's satisfaction with employee's loyalty*". Variabel kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini pula didukung oleh temuan penelitian Tavleen *et al.*, (2011) yang menjelaskan bahwa *The findings of this paper indicate that employee engagement, satisfaction and commitment have positive and significant impacts on employee loyalty and are considered to be the significant causes for predicting employee loyalty; at the same time the consequences of employee loyalty such as absenteeism and intention to quit do not have any significant effect.*

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa keterlibatan pekerjaan, kepuasan dan komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan tidak mempunyai dampak terhadap kemangkiran serta keinginan keluar karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Vokic and Hernaus (2015) yang menyatakan bahwa "*Job satisfaction has a significant and positive effect on both work engagement and employee loyalty ( $p < 0.01$ ).*" Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan pekerjaan dan loyalitas karyawan.

Kepuasan kerja karyawan akan ditunjukkan melalui perilaku karyawan dengan menunjukkan sikap senang atau

tidak senang dengan pekerjaan yang dilakukannya. Jika karyawan merasa puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan, maka karyawan akan memberikan hasil yang melebihi target perusahaan tersebut begitu pula jika karyawan merasa tidak puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan maka hasil kerja karyawan tidak akan sesuai dengan yang diharapkan.

Karyawan yang merasa puas akan terus meningkatkan loyalitas kerjanya untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, sehingga kepuasan kerja dapat menjadi indikator dalam menentukan sikap karyawan terhadap perusahaan. Dalam dunia kerja tidak sedikit karyawan merasa tidak nyaman dan tidak puas dengan pekerjaannya, dengan berbagai alasan, seperti pekerjaan yang tidak cocok dan kurang menantang, ganjaran yang tidak pantas, kondisi kerja yang tidak mendukung serta tidak susainya pekerjaan tersebut dengan keperibadian pekerja, sehingga karyawan tersebut lebih memilih untuk pindah berkerja ke perusahaan lain. Berbeda dengan karyawan yang merasa nyaman dan puas mereka memilih untuk tetap tinggal dan terus memberikan kontribusi yang terbaik, komitmen yang tinggi serta loyalitas yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbin and Judge (2015) menyatakan bahwa "ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka." Salah satu pengaruh karyawan yang tidak puas ditempat kerja adalah kesetiaan atau loyalitas, yaitu secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.

Dari pendapat di atas jelas bahwa karyawan akan merasa puas kepada pekerjaannya ketika pekerjaan dan kinerjanya diakui oleh organisasi tempat karyawan tersebut bekerja dan hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas kerja karyawan yang bermuara kepada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin besar pemberian kompensasi kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Malik *et al.*, (2012), yang melakukan penelitian pada institusi pendidikan tinggi di Propinsi Punjab Pakistan responden penelitian adalah tenaga pengajar. Hasil penelitian mereka menjelaskan bahwa *“This research examined the impact of pay and promotion upon job satisfaction at university level of Punjab. The findings reveal that pay has significant impact on job satisfaction but the promotion has significant or partial impact on the job satisfaction of educationalist.”* Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pengajar pada Universitas di Propinsi Punjab Pakistan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muguongo *et al.*, (2015), yang menjelaskan bahwa *“The study established that the basic pay, allowances and work environment affects teachers’ job satisfaction to a great extent. The research concluded that teachers were highly dissatisfied with all aspects of compensation that*

*they receive.”* Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini juga menyimpulkan bahwa rendahnya gaji yang guru terima akan samin tinggi ketidakpuasan mereka. Hal ini menunjukkan begitu artinya kompensasi tersebut bagi seorang guru ataupun seorang karyawan, karena kompensasi adalah harapan bagi semua karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan maka, akan semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka.

### **Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan pemberdayaan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin besar pemberdayaan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khera (2015) yang melakukan penelitian tentang pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank diseluruh Kota Chandigarh India. Hasil penelitiannya menjelaskan *“regression analysis indicated that employee empowerment has positive and significant impact on job satisfaction.”* Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dari analisis regresi ditemukan bahwa variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Pemberdayaan**

Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap pemberdayaan. Hal ini berarti semakin besar kompensasi kepada karyawan

maka pemberdayaan karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Salajeghe *et al.*, (2015) yang mengadakan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan pada karyawan bagian jalan raya dan transportasi provinsi Golestan Iran. Hasil penelitian membuktikan bahwa *“there is a significant relationship between organizational system of rewards and employee empowerment of Golestan provinces’ Department of Roads and Transportation.”* Ada hubungan yang signifikan antara sistem kompensasi dengan pemberdayaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka pemberdayaan akan semakin meningkat. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Hassanpoor *et al.*, (2012) yang mengadakan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan psikologis pada karyawan lembaga pendidikan pada 19 Region di Tehran. Hasil penelitian membuktikan bahwa *“there is a significant relationship among organizational factors, supervision style, reward system and job design with psychological empowerment.”* Ada hubungan antara faktor organisasi, gaya supervisi, sistem kompensasi dan desain pekerjaan dengan pemberdayaan psikologis pada karyawan lembaga pendidikan di 19 Region Tehran.

Hasil penelitian ini mendapat dukungan dari hasil penelitian-penelitian beberapa ahli yang membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap pemberdayaan karyawan. Sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan pemberdayaan karyawan yang bermakna bahwa jika kompensasi meningkat maka

pemberdayaan karyawan akan meningkat pula. Kompensasi yang baik adalah kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, yang dipertimbangkan berdasarkan kelayakan hidup karyawan pada organisasi tersebut.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat tarik kesimpulan sebagai berikut (1) Loyalitas karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu masih relatif rendah, (2) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. (3) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan pemberdayaan terhadap loyalitas karyawan. (4) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. (5) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (6) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan. (7) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kompensasi terhadap pemberdayaan karyawan.

### **Saran**

Kepada pihak pimpinan Universitas Swasta di Kota Bengkulu dalam hal ini Rektor dan Wakil Rektor, Dekan dan Wakil Dekan agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dengan cara meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berupa gaji dan insentif, tunjangan-tunjangan serta penghargaan. Meningkatkan pemberdayaan karyawan dengan cara mendelagasikan wewenang dan tanggungjawab kepada karyawan yang jelas dan akurat, menetapkan standart keunggulan yaitu standart kerja

yang jelas dan mudah dipahami oleh setiap karyawan, memberikan pelatihan, meningkatkan pengetahuan dan informasi kepada setiap karyawan, memberikan umpan balik, memberikan kepercayaan, toleransi, dan memperlakukan karyawan secara terhormat dan bermartabat. Dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara pembagian tugas yang jelas, pembagian tugas sesuai dengan keahlian karyawan, memberikan ganjaran kepada karyawan yang sesuai dan pantas, menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan menyenangkan, menciptakan suasana kekeluargaan antara sesama teman kerja, dan menciptakan keserasian kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan yang digeluti oleh karyawan.

Kepada seluruh karyawan Universitas Swasta di Kota Bengkulu, agar dapat meningkatkan loyalitas dengan cara mentaati semua peraturan dan ketentuan yang ada pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu, kesanggupan dalam menjalankan tugas yang diamanahkan kepada saudara secara bertanggungjawab, mampu berkejasama baik sesama rekan kerja maupun kepada pimpinan unit dan pimpinan organisasi, mempunyai rasa memiliki organisasi tempat kerja seperti kerja di rumah sendiri, dan menunjukkan sikap kerja yang setia, mencintai pekerjaan, amanah serta istiqomah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Boussalem, A.B. (2014). Impact Of Employees' Empowerment On Organizational Loyalty Case Study On Algerian Communications Company. *Arabian Journal of Business and Management Review (Nigerian Chapter., 2 (7).*
- Hassan, M., Hassan, S., Khan, M.F.A. & Iqbal, A. (2013). Impact of HR Practices on Employee Satisfaction and Employee Loyalty: An Empirical Study of Government Owned Public Sector Banks of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research.*
- Hassanpoor, A., Mehrabi, J., Hassanpoor, M., Samangoeei, B. (2012).. Analysis of Effective Factors on Psychological Empowerment of Employees (Case Study: Employees of Education Organization in 19 Regions in Tehran). *American International Journal of Contemporary Research., 2( 8).*
- Hwang, K.P., & Wang, M.K. (2013). The Impact of Ethical Issues on Privatization: Employee Perceptions of HRM System, Job Satisfaction and Organizational Loyalty in the Taiwan Telecommunications Industry. *African Journal of Business Management., 7.*
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. (2014). *Organization Behavior & Management. Tenth Edition.* New York: McGraw-Hill International Edition.
- Khera, A. (2015). Impact Of Employee Empowerment On Job Satisfaction: An Empirical Analysis Of Banks In Chandigarh, India. *International Research Journal of Human Resources and Social Sciences., 2(7).*
- Kreitner, R. & Knicki A. (2014). *Organizational Behavior.* USA: McGraw-Hill International, eight edition.

- Khuong, M.N., Tien, B.D. (2013). Factors Influencing Employee loyalty Directly and Indirectly though Job Satisfaction A Study of Banking Sector in Ho Chi Minh City. *International Journal of Current Research and Academic Review.*, 1( 4).
- Lee, S.S. (2010). *Relationships among Leadership Empowerment, Job Satisfaction, and Employee Loyalty in University Dining Student Workers*. Dissertation Publishing UMI ProQuest.
- Malik, M. E., Danish, R.Q., Munir, Y. (2012). The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan. *American Journal of Economics*.
- Mugungo, M. M., Muguna, A.T., & Muriithi, D.K. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub-County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management.*, 3(6).
- Nasurdin, M., Ling, C., & Fun, S. (2011). Service-Oriented Organizational Citizenship Behavior: Assessing The Predictive Role Of Human Resource Management Practices. *International Journal of Arts & Sciences*.
- Noor, A., & Jamil, S. (2014). Factor Effecting Employee's Satisfaction and Employee's Satisfaction Contribution towards Employee's Loyalty in Public Sector Organizations of Pakistan. *International Journal of Innovation and Applied Studies.*, 7( 2).
- Onsardi, Asmawi, M., Abdullah, T. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM).*, 5(12).
- Onsardi. (2002). *Pengaruh Tekanan Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, Konflik Keluarga Pekerjaan dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu*. Thesis Program Pascasarja Universitas Diponegoro..
- Pramana, A., Suryoko,S., & Widiartanto. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap loyalitas Karyawan Melalui kepuasan kerja*.
- Purwati, A. & Sitompul, S. (2017). Aplikasi Model Kano dalam Pengukuran Kualitas Perguruan Tinggi Swasta Kota Pekanbaru Berdasarkan Perspektif Mahasiswa. *Jurnal Cano Economos*, 6(2),93-110. Retrieved from <http://ejournal.upp.ac.id/index.php/Cano/article/view/1361>
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2015). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Salajeghe, S., Rezaei, S., & Ahmadi, M. (2015). Studying Factors Effecting Employee Empowerment in Golestan Province Departement of Roads and Transportation. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences.*, 4(1).

- Senambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tavleen, S.S., Ibs, N., Ihfe. (2011). Antecedents And Consequences Of Employee Loyalty Towards The Organization: Empirical Evidence From Indian Software Industry. *IJMS* 18, University of Hyderabad India.
- Vokic, N.P., & Herneus, T. (2015). The Triad of Job Satisfaction, Work Engagement and Employee Loyalty. *Working Paper Series The Jubilee 5th South-East European (SEE) Meeting & Scientific Conference of Management Departments 'Entrepreneurial Society*. September 24-25, Croatia.
- Waqas, A., Bashir, U., Satar, M.F, Abdullah, H.M., Hussin, I., Anjum, W., Ali, M.A, Arshad, R. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty. *International Journal of Learning & development.*, 4(2).