

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR  
DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
PADA DINAS TENAGA KERJA SIDOARJO**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**RACHMAWATI URIFATUL HASANAH**

**2012111012/FE/MA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

**2024**

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR  
DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
PADA DINAS TENAGA KERJA SIDOARJO**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Bhayangkara Surabaya**

**Untuk menyusun Skripsi S-1**

**Program Studi Manajemen**



**Oleh :**

**RACHMAWATI URIFATUL HASANAH**

**2012111012/FE/MA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

**2024**

## **SKRIPSI**

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA DINAS TENAGA KERJA SIDOARJO**

Yang diajukan

**RACHMAWATI URIFATUL HASANAH**

**2012111012/FE/MA**

Telah Disetujui Untuk Ujian Skripsi Oleh

Pembimbing Utama

  
H. SUTOPO, SE., MM

Tanggal: 25/1/24

NIDN.0729097503

Pembimbing Pendamping

  
INDAH NOVIANDARI, SE., M.Si

Tanggal: 25/1/24

NIDN. 0704117101

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bhayangkara Surabaya

  
Dr. Siti Rosyafah, Dra., Ec., MM  
NIDN. 0703106403

## SKRIPSI

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA DINAS TENAGA KERJA SIDOARJO

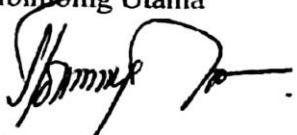
Yang disusun oleh:

**RACHMAWATI URIFATUL HASANAH**

2012111012/FEB/MA

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bhayangkara Surabaya  
Pada tanggal 30 Januari 2024:

Pembimbing  
Pembimbing Utama



H. Sutopo, SE., MM.  
NIDN. 0729097503

Tim Penguji  
Ketua



RM. Bramastyo Kn.,SE.,SH.,M.M.,M.Kn  
NIDN. 0724027702

Sekretaris



Ruchan Sanusi SE., M.M.  
NIDN. 0709068304

Anggota



H. Sutopo, SE., MM.  
NIDN. 0729097503

Pembimbing Pendamping



Indah Noviandari, SE., M.Si.  
NIDN. 0704117101

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bhayangkara Surabaya

Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra. Ec., M.M

NIDN. 0703106403

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rachmawati Urifatul Hasanah  
Tempat, Tanggal Lahir : Kumai, 25 November 2001  
NIM : 2012111012  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Alamat Rumah : Perum Gading Fajar 2 Blok B4/11 Sidoarjo.  
Nomor Telp/Hp : 085815941198  
Pekerjaan/Jabatan : Mahasiswa

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

“ Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo” Adalah benar-bener hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi/Tugas Akhir orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan saya)

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dipergunakan bilamana diperlukan.

Surabaya, 26 Januari 2024

Yang Membuat Pernyataan

Rachmawati Urifatul Hasanah

Nim. 2012111012

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal dengan judul "**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA DINAS TENAGA KERJA SIDOARJO**" sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program studi Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan proposal skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Papa dan Mama saya sebagai wujud jawaban dan tanggung jawab atas kepercayaan yang telah diamanatkan kepadaku serta atas cinta dan kasih sayang, kesabaran yang tulus ikhlas membesarkan, merawat dan memberikan dukungan moral dan material serta selalu mendoakan ku selama menempuh pendidikan sehingga aku dapat menyelesaikan studi S1 diUniversitas Bhayangkara Surabaya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis . Kebahagian dan rasa bangga kalian menjadi tujuan hidupku. Semoga Allah senantiasa memuliakan kalian baik didunia maupun diakhirat.
2. Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya, Bapak Irjen. Pol. (Purna) Drs.

Anton Setiadji, S.H., M.H.,

3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya,  
Dr. Siti Rosyafah, Dra., Ec., MM
4. Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bhayangkara Surabaya, Indah Noviandari, SE.,M.Si.
5. Bapak H. Sutopo, SE., MM. selaku Pembimbing Utama atas bimbingan,  
saran, dan motivasi yang diberikan.
6. Ibu Indah Noviandari, SE.,M.Si. selaku dosen pembimbing kedua atas  
bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan.
7. Segenap Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bhayangkara Surabaya.
8. Last but not least, terimakasih untuk Rachmawati Urifatul Hasanah, diri  
saya sendiri yang telah bekerja keras dan berjuang sejauh ini. Mampu  
mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah  
memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini  
dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan  
pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.
9. Sahabat saya Anis, Shinta,Marinda, Elly, Maharani, Trissiana, dan Riris  
yang senantiasa selalu mendukung dan membantu saya dalam proses  
skripsi ini.
10. Teman – teman seperjuangan di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih banyak kepadasemu pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini bisa bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan infomasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan. Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Aamiin

Surabaya, 2024

RACHMAWATI URIFATUL HASANAH

## **DAFTAR ISI**

LEMBAR PERSETUJUAN .....	i
SURAT PERNYATAAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
ABSTRAK .....	xi
ABSTRACT .....	xii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 LATAR BELAKANG .....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH .....	7
1.3 TUJUAN PENELITIAN .....	7
1.4 MANFAAT PENELITIAN .....	8
1.5 SISTEMATIKA PENULISAN .....	9
BAB II .....	11
TINJAUAN PUSTAKA .....	11
2.1 Penelitian Terdahulu .....	11

2.2 Landasan Teori .....	14
2.2.1 Budaya Organisasi.....	14
2.2.2 Pengembangan Karir.....	19
2.2.2.2 Tujuan Pengembangan Karir .....	20
2.2.3 Kompensasi.....	23
2.2.4 Loyalitas Karyawan .....	31
2.3 Hubungan Antara Variabel.....	34
2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y).34	
2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)35	
2.3.3 Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) .....	36
2.4 Kerangka Konseptual .....	37
2.4.1 Hipotesis .....	38
BAB III.....	39
METODE PENELITIAN .....	39
3.1 Kerangka Proses Berpikir .....	39
Keterangan: .....	40
3.2 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	41
3.2.1 Definisi Operasional .....	41
3.2.2 Pengukuran Variabel.....	44
3.2.3 Desain Instrumen Penelitian.....	45
3.3 Teknik Penentuan Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel .....	47
3.3.1 Populasi .....	47

3.3.2 Sampel .....	47
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	48
3.4 Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	48
3.5 Prosedur Pengambilan Dan Pengumpulan Data .....	49
3.5.1 Jenis Data .....	49
3.5.2 Pengumpulan Data .....	50
3.6 Pengujian Data.....	51
3.6.1 Uji Validitas.....	51
3.6.2 Uji Reliabel.....	51
3.7 Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis .....	52
3.7.1 Teknik Analisis Data .....	52
3.7.2 Uji Hipotesis.....	52
BAB IV.....	56
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	56
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	56
4.1.1 Sejarah Dinas Tenaga Kerja .....	56
4.1.2 Visi Dan Misi Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo .....	57
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo .....	58
4.2 Data Dan Deskripsi Hasil Penelitian.....	58
4.2.1 Deskripsi Responden .....	58
4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	61

4.3 Analisi Hasil Penelitian Dan Pengujian Hipotesis.....	62
4.3.1 Uji Validitas.....	62
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	64
4.3.3 Uji F (Simultan).....	66
4.3.4 Uji T (Parsial).....	67
4.3.5. Regresi Linier Berganda .....	69
4.3.6 Uji R Square .....	70
4.3.7 Penentuan Variabel Dominan .....	71
4.4 Pembahasan .....	72
4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan .....	72
4.4.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan .....	74
4.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan .....	75
4.4.4.Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan .....	77
BAB V .....	79
SIMPULAN DAN SARAN .....	79
5.1 Simpulan.....	79
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN .....	85

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian .....	13
Tabel 3.1 Skala Likert .....	45
Tabel 3. 2 Desain Instrumen Penelitian.....	47
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Umur .....	60
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	61
Tabel 4. 4 Data Descriptive Statistic .....	62
Tabel 4. 5 Uji Validitas .....	63
Tabel 4. 6 Klasifikasi Skor Reliabel.....	64
Tabel 4. 7Hasil Uji Reliabilitas Skala Budaya Organisasi .....	65
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Skala Pengembangan Karir.....	65
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Skala Kompensasi .....	66
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Skala Loyalitas Karyawan .....	66
Tabel 4. 11 Hasil Uji F (Simultan) .....	67
Tabel 4. 12 Hasil Uji T (Parsial) .....	68
Tabel 4. 13 Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 4. 14 Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4. 15 Uji R Square .....	70
Tabel 4. 16 Variabel Dominan .....	71

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 3. 1 Kerangka Proses Berfikir .....	39
Gambar 4. 1 .....	58

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA  
DINAS TENAGA KERJA SIDOARJO**

**ABSTRAK**

RACHMAWATI URIFATUL HASANAH

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara  
Surabaya

E-mail : [rachmawati458@gmail.com](mailto:rachmawati458@gmail.com)

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 65 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F, uji T serta uji dominan dengan tarafsignifikan 5%. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi secara simultan dengan hasil regresi linier berganda dalam uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 12.320 lebih besar  $F_{tabel}$  2.753 sedangkan secara parsial melalui uji t diperoleh  $t_{hitug}$  untuk masing-masing variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 2.259 pengembangan karir ( $X_2$ ) sebesar 4.971 dan kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 2.495 lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  1.998 maka variable bebas yaitu budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh terhadap variable terikat loyalitas karyawan. Sedangkan variable Pengembangan karir berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi,  
Loyalitas Karyawan.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA  
DINAS TENAGA KERJA SIDOARJO**

**ABSTRACT**

RACHMAWATI URIFATUL HASANAH

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara  
Surabaya

E-mail : [rachmawati458@gmail.com](mailto:rachmawati458@gmail.com)

*The purpose of this study is to determine whether the influence of organizational culture, career development, and compensation has a significant effect on the loyalty of employees of the Sidoarjo Manpower Office. The population in this study was saturated sampling, which took the entire sample of 65 respondents. The research method uses multiple linear regression analysis methods using F test, T test and dominant test with a significant level of 5%. The results of the study and hypotheses showed that Organizational Culture, Career Development, and Compensation simultaneously with multiple linear regression results in the F test obtained F calculate of 12,320 greater Ftable 2,753 while partially through the t test obtained thitung for each organizational culture variable (X1) of 2,259 career development (X2) of 4,971 and compensation (X3) of 2,495 greater than the value of table 1,998 then the independent variable is culture Organization, career development, and compensation affect variables tied to employee loyalty. While the career development variable has a dominant effect on employee loyalty at the Sidoarjo Manpower Office.*

**Keywords:** *Organization Culture, Career Development, Compensation, Employees Loyalty.*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Memasuki Era Globalisasi dunia industri saat ini, menunjukkan bahwa peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dalam dunia industri yang sama dalam bisnis barang maupun jasa. Salah satu upaya untuk bersaing secara global adalah dengan memiliki sumber daya yang berkualitas. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan pada era globalisasi saat ini. Dengan tersedianya sumber daya yang berkualitas maka sumber daya manusia mampu menguasai teknologi dengan cepat dan tepat pada perubahan untuk bersaing. Dengan menghadapi persaingan yang begitu ketat perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dalam bersaing dengan perusahaan karena memiliki peranan yang sangat penting sebagai perencana, pelaksana dan pengendalian yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Pemerintah Indonesia harus peduli kepada tenaga kerja untuk segera berbenah guna menciptakan keadaan yang kondusif guna mempercepat gerakan pertumbuhan ekonomi sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia juga sangat penting bagi Indosnesia untuk pertumbuhan ekonomi, Pembenahan dapat dilakukan dengan peningkatan dan pemerataan pendidikan, peningkatan kesehatan, melakukan pelatihan tenaga kerja, menyediakan

fasilitas yang memadai dan pemberian struktur ketenaga kerjaan akan membantu mendorong kualitas tenaga kerja yang baik.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya di kelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya dan sarana prasarana, tetapi tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan serta tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan kekuatan penggerak organisasi serta untuk mewujudkan visi dan misinya. Keberhasilan suatu organiasasi sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik. Kebutuhan akan karyawan yang berkualitas adalah untuk dapat mewujudkan penyelenggaraan tata kelola yang baik (*good governance*) yang menerapkan prinsip pelayanan public secara professional, transparan, efisien dan demokratif. Penyelenggaraan tata kelola yang baik (*good governance*) dewasa ini menjadi semakin penting karena masyarakat semakin berani dalam menyampaikan aspirasi dan keinginan sebagai konsekuensi dari reformasi dan demokratisasi di Indonesia (Hasibuan,2019:10).

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) adalah Lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai Membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta untuk memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja. Dinas tenaga kerja ini yang letaknya di Jl. Raya jati No.4 Babatan Sidoarjo Dinas tenaga kerja mempunyai tugas yaitu membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi serta tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Daerah.

Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman dasar dari segala sumber daya manusia yang digunakan untuk mengatasi berbagai macam masalah yang terjadi pada kehidupan (Sumartik,2019:9).

Masalah yang berhubungan dengan budaya organisasi pada karyawan Dinas Tenaga Kerja setelah melakukan observasi disana yaitu adanya ketidakselarasan antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi yang dapat menjadi sumber konflik dan ketidaknyamanan di dalam dinas tenaga kerja. Jika karyawan memiliki nilai-nilai yang berbeda dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, hal ini dapat memengaruhi menurunnya tingkat loyalitas karyawan.

Dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada dinas tenaga kerja maka budaya organisasi sangatlah penting untuk diterapkan,karena budaya organisasi merupakan aturan bersama yang akan diikuti oleh seluruh karyawan dalam suatu perusahaan yang membedakannya dengan perusahaan lainnya, dan

budaya organisasi dapat mendorong atau meningkatkan sebuah loyalitas karyawan dan akan menghasilkan keuntungan bagi sebuah perusahaan.

Menurut Handoko (2019:260), Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap karyawan , dan hal itu akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Fungsi pengembangan karir menentukan tujuan untuk pengembangan karyawan secara sistematis, dapat dipilih dan di salurkan dalam suatu arah yang berarti bagi individu maupun bagi organisasi. Pengembangan karir yang jelas menjadikan karyawan memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi. Ikatan ini mencerminkan keinginan karyawan untuk bertahan dalam jangka waktu yang lama dalam organisasi dan memberi dampak positif bagi karyawan dan keuntungan bagi setiap organiasi.

Masalah yang terjadi dalam pengembangan karir pada karyawan Dinas Tenaga Kerja setelah dilakukan observasi yaitu kurangnya program pengembangan keterampilam yang memadai, sebagai karyawan akan mengalami kesulitan dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensinya untuk meningkatkan jenjang karir yang lebih tinggi. Kurangnya akses terhadap pelatihan dan pengembangan dapat merugikan kemampuan karyawan untuk menghadapi perubahan tuntutan pekerjaan.

Dengan adanya karyawan yang berkualitas baik pada dinas tenaga kerja dapat mewujudkan penyelenggaraan pekerjaan yang ditentukan oleh instansi atau perusahaan. Karyawan yang berkerja maksimal akan mendapatkan sebuah

pencapaian dari instansi atau perusahaan seperti bonus dan pengembangan karir. Pengembangan karir karyawan merupakan faktor penting untuk peningkatan loyalitas pada karyawan. Handoko (2019:260).

Menurut Widyaningrum (2019:37), kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi sehingga akan muncul loyalitas pada setiap karyawan. Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif. (Robbins and Judge, 2018:62).

Masalah yang berhubungan dengan kompensasi yang dialami karyawan Dinas Tenaga Kerja setelah dilakukan observasi yaitu Ketidaksetaraan dalam pemberian kompensasi yang dapat menciptakan ketidakpuasan dan konflik yang pada lingkungan kerja, dapat mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan dalam organisasi, menurunkan tingkat keloyalitasan karyawan sehingga memicu banyak keluhan karyawan, meningkatnya ketidakpuasaan dalam pekerjaan, serta rendahnya produktifitas kerja. Widyaningrum (2019:37).

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh penghasilan atau uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan

termasuk karyawan dinas tenaga kerja menghargai kerja keras dengan menunjukkan sikap loyalitas terhadap instansi atau perusahaan dan karena itulah instansi atau perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yang berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan loyalitas para karyawan melalui kompensasi. Widyaningrum (2019:37).

Loyalitas karyawan adalah sebuah sebuah rasa kesetian atau tanggung jawab dan sebuah tindakan nyata sebagai seorang karyawan terhadap perusahaannya sebagai bentuk dari apresiasi yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan juga untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan dapat berhasil dengan maksimal. Loyalitas karyawan bersumber dari bagaimana budaya organisasi dalam sebuah perusahaan dan juga terdapat dalam diri karyawan itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk ketaatan, tanggung jawab pada sebuah organisasi, kemauan bekerjasama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi yang baik, dan kesukaan terhadap pekerjaan yang dimiliki agar apa yang telah direncanakan oleh perusahaan dapat berjalan sesuai rencana yang telah dibuat atau diinginkan bersama. (Hasibuan, 2019:10).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

- a. Apakah variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo?
- b. Apakah variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo?
- c. Diantara Variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap variabel loyalitas karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dinas tenaga kerja yang meliputi:

- a. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel budaya organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo.
- b. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel budaya organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi berpengaruh secara parsial dan

signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo.

- c. Untuk menguji dan menganalisis diantara variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap variabel loyalitas karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penulis menginginkan bahwa kajian ini bisa membantu memperkaya wawasan keilmuan manajemen terkait Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan topik Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Dinas Tenaga Kerja.

- b. Bagi Dinas Tenaga Kerja

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berharga bagi dinas tenaga kerja untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara lebih baik. Serta memberikan informasi, saran serta kontribusi mengenai masalah-masalah yang dihadapi sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan perbandingan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi,

pengembangan karir, dan kompensasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

c. Bagi peneliti

Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi peneliti guna menjadikan skripsi ini menjadi acuan penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya seperti penambahan variabel maupun indikator penelitian yang belum tercakup dalam penelitian ini.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah penelaahan pokok-pokok masalah yang dikaji, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II. TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

Pada bab ini diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori meliputi: budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi, dan loyalitas serta hipotesis penelitian.

#### **BAB III. METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang kerangka proses berpikir, definisi operasional dan pengukuran variabel (desain instrumen penelitian), teknik penentuan populasi, besar sampel dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian data, teknik analisis data uji hipotesis.

#### BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang objek penelitian, data, dan hasil analisis penelitian dan pengujian hipotesis serta pembahasan.

#### BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi uraian simpulan dan saran dari hasil keseluruhan penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Saat dilakukannya penelitian, perlu adanya penelitian sebelumnya atau terdahulu sebagai riset data-data yang akan digunakan untuk kebutuhan penelitian atau bisa menjadi data pendukung bagi peneliti. Peneliti yang menjadi bahan referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Messi Agmasari dan Epsilandri Septyarini (2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta.” Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Antar Lintas Sumatera wilayah Yogyakarta. Data tersebut di kumpulkan dengan 50 responden. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai teknik analisis data. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan loyalitas karyawan pada PT. Antar Lintas Sumatera tidak dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi.

- b. Ni Putu Dian Purnamasari dan Desak Ketut Sintaasih, (2019) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada. Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali.” Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan. Penelitian dilakukan pada Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali, dengan responden sebanyak 40 orang karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner, serta teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- c. Bagus Pramudita (2022) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Forin Transbuana Logistik Di Surabaya.” Dengan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya.” Dengan responden yang berjumlah 74 karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dimana peneliti menyebarkan kuesioner sebagai media pengambilan data dan kemudian diolah menjadi data interval. Hasil penelitian ini bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

loyalitas karyawan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan perbedaan**  
**Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang**

No	Nama	Messi Agmasari dan Epsilandri Septyarini (2023)	Ni Putu Dian Purnamasari dan Desak Ketut Sintaasih (2019)	Bagus Pramudita (2022)	Peneliti (2024)
1	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta.	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali.	Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Forin Transbuana Logistik Di Surabaya.	Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo
2	Persamaan	X3: Budaya Organisasi  X2: Kompensasi Y : Loyalitas Karyawan	X1:Pengembangan Karir  X2: Kompensasi Y : Loyalitas Karyawan	X3: Budaya Organisasi  X1: Pengembangan Karir  Y : Loyalitas Karyawan	X1: Budaya Organisasi  X2: Pengembangan Karir  X3: Kompensasi Y : Loyalitas Karyawan
3	Perbedaan	X1: Lingkungan Kerja	X3: Iklim Organisasi	X2: Kepuasan Kerja	
4	Obyek	PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta	Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali.	PT. Forin Transbuana Logistik Di Surabaya.	Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo

Sumber : Peneliti (2024)

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Budaya Organisasi**

#### **2.2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi adalah pola-pola kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Menurut Taula (2020:4), budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang menciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi, inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah- masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi sebagai pendukung suatu pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Budaya organisasi menjadi perekat sosial yang mengingat anggota dari organisasi. Agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang satu dengan orang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial. Budaya organisasi mempunyai dampak yang semakin kuat dan besar terhadap prestasi organisasi maupun karyawan.

Organisasi atau perusahaan yang berhasil akan memperoleh satu kesamaan yang eksternal yang baik. Budaya organisasi juga akan di bentuk

sesuai strategi dan lingkungannya. Hari (2019:4), mengemukakan, bahwa budaya organisasi mempengaruhi perilaku dan sebagai sistem nilai serta kepercayaan yang dianut bersama, berinteraksi saling mempengaruhi sesama anggota, struktur, dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.

Menurut Sumartik (2019:9), budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman dasar dari segala sumber daya manusia yang digunakan untuk mengatasi berbagai macam masalah yang terjadi pada kehidupan. Hal ini ada yang berupa masalah eksternal maupun internal dengan usaha penyesuaian integrasi hubungan dengan perusahaan yang dimana mereka bekerja dengan memahami suatu nilai-nilai yang telah ditentukan dan mereka berkewajiban untuk bertindak sesuai dengan nilai tersebut.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu alat atau sistem yang isinya terdapat nilai-nilai yang harus disepakati oleh anggota didalamnya dan anggota tersebut wajib menjalankannya.

### **2.2.1.2 Manfaat Budaya organisasi**

Kesinambungan budaya organisasi sangat bergantung pada budaya yang dimiliki. Irawati (2019:30), mengemukakan, bahwa budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai daya saing andalan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan. Budaya organisasi juga dapat

berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan, sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan Irawati (2019:30), yaitu:

- a. Menjaga stabilitas komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama sehingga akan membuat kondisi internal organisasi lebih stabil.
- b. Meningkatkan tujuan bersama pada setiap organisasi daripada mengutamakan kepentingan sendiri atau individu.
- c. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota. Dengan budaya yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas pada organisasinya.
- d. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya. Dikarenakan pada setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda-beda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya.

Dari keempat manfaat tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan setiap anggota didalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, nilai-nilai yang ada di dalam organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada diri setiap para anggota organisasi agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan kedepannya.

### **2.2.1.3 Tipe-Tipe Budaya Organisasi**

Menurut Sudarmanto (2020:172), Terdapat empat tipe budaya organisasi yaitu:

- a. Budaya Hierarkis

Adalah budaya yang dimana peraturan dan kebijakan resmi memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi, yang tentunya oleh keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan dengan jadwal yang rapi dan biaya yang murah.

- b. Budaya Kekeluargaan

Adalah budaya yang Perilaku setiap anggota organisasinya sangat

ramah dalam bekerja, semua saling berbagi, dan juga anggota organisasi seperti keluarga sendiri. Pemimpin dipandang sebagai orang tua atau mentor bagi anggota.

c. Budaya Ad Hoc (Adhokrasi)

Adhokrasi diambil dari kata Ad hoc, Sehingga budaya Adhokrasi adalah dengan lingkungan kerja yang dinamis dan motivatif dimana seluruh anggota karyawan bersedia untuk mengambil peluang sebanyak banyaknya.

d. Budaya Pasar

Adalah budaya yang dimana orang-orang sangat kompetitif dan berorientasi pada hasil, reputasi yang sukses adalah fokus utama serta mencapai perkembangan pasar adalah tujuan utama yang ingin dicapai.

#### **2.2.1.4 Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, pasti memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi organisasi. Dan juga budaya organisasi dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamankan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan, sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Terdapat beberapa fungsi organisasi yang dikemukakan oleh Syarief (2020:19), yaitu:

- a. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda-beda, sehingga harus memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan juga kegiatan yang ada di dalam organisasi tersebut.
- b. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota, dengan adanya budaya yang kuat maka anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas pada tiap organisasinya.
- c. Menjaga stabilitas organisasi, komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relatif stabil dan juga meningkatkan loyalitas karyawan pada suatu organisasi di dalam perusahaan.
- d. Mementingkan tujuan bersama diatas kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi di dalam perusahaan.

### **2.2.1.5 Indikator Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan sesuatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi harus memiliki karakteristik tertentu yang dimiliki, sehingga dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Menurut Hari (2019:14) adapun karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

- a. Inovatif memperhitungkan resiko
- b. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.
- c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai
- d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan
- e. Agresif dalam bekerja.
- f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Keterangan:

- a. Inovatif memperhitungkan resiko

Bawa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

- b. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.

Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

- c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai

Seorang supervise atau manajer memiliki peran penting dalam

mengelola bawahannya, merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervise ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan organisasi dan kelompok serta para anggota organisasi.

d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja pada sebuah organisasi salah satunya telah ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), yang dimana kerjasama pada tiap tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervise dengan baik terhadap bawahannya.

e. Agresif dalam bekerja.

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila jika suatu perfoma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Perfoma yang baik yang dimaksud antara lain kualifikasi keahlian (ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas.

f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Karyawan mampu menjaga dan mempertahankan kondisi dengan perbandingan pertumbuhan.

## **2.2.2 Pengembangan Karir**

### **2.2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan Karir merupakan salah satu bagian dari pengembangan pada Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai tujuan karir yang

diinginkan. Karir merupakan keseluruhan jabatan yang diduduki oleh seorang karyawan dalam perusahaan. Semakin lama masa kerja karyawan, maka ada keinginan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik.

Menurut (Handoko,2019:260) Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap karyawan , dan hal itu akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik, tidak semua karyawan memiliki perencanaan karir yang jelas.

Sehingga, mereka seringkali melakukan protes ataupun memiliki rasa ketidakpuasan dalam menjalankan pekerjaan. Pengembangan karir yang jelas merupakan salah satu tugas dari pemimpin perusahaan karena itu akan memberikan dorongan kepada karyawan supaya mereka memiliki rasa atas apa yang sudah mereka lakukan juga loyalitas yang sudah mereka berikan kepada perusahaan.

Pengembangan karir ini bukan semata untuk membawa karyawan pada jenjang karir lebih tinggi tetapi juga memberikan mereka tanggung jawab lebih besar dan penghargaan atas usaha yang sudah mereka kerjakan. Ketika rencana pengembangan karir tidak memiliki kejelasan dari perusahaan berarti mereka tidak menilai bahwa karyawan adalah aset yang penting bagi perusahaan, karena pada hakekatnya karyawan yang menjadi pelaku dinamis untuk membantu perusahaan mencapai tujuan.

#### **2.2.2.2 Tujuan Pengembangan Karir**

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis

organisasi. Marjanuardi (2019:43), menguraikan tujuan pengembangan karir yaitu :

- a. Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, ini menunjukkan bahwa tercapai tujuan perusahaan dan tujuan individu.
- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan, pegawai perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya sehingga memiliki loyalitas yang lebih tinggi.
- c. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensinya, pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- d. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan. Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
- e. Membuktikan tanggung jawab sosial pengembangan karir suatu cara menciptakan loyalitas kerja yang positif dan pegawai-pegawai lebih bermental sehat.
- f. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan pengembangan karir, membantu program-program perusahaan lainnya agar tercapai tujuan perusahaan.
- g. Mengurangi *turnover* (pergantian karyawan karena mengundurkan diri) dan biaya kepegawaian pengembangan karir dapat menjadikan *turnover* rendah dan juga biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- h. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial, pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi manajerial.
- i. Menggiatkan analisi dari keseluruhan pegawai, perencanaan karir dimaksud mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
- j. Meningkatkan pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai porsinya.

#### **2.2.2.3 Manfaat Pengembangan Karir**

Manfaat Pengembangan Karir adalah untuk karyawan dan organisasi atau perusahaan. Untuk karyawan, pengembangan karir yang

didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam melakukan pekerjaan terhadap loyalitas kerja di perusahaan. Untuk organisasi atau perusahaan, manfaat yang di peroleh adalah peningkatan kinerja karyawan dan dapat meningkatkan potensi-potensi untuk merai tujuan dari perusahaan tersebut.

Menurut Hanin (2018:114), pengembangan karir mempunyai manfaat sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kemampuan karyawan. Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan karirnya, karyawan yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka yang dapat disumbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.
- b. Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan. Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan untuk menempatkan dalam *job* atau pekerjaan yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya.

#### **2.2.2.4 Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Hanin, (2018:128), menyatakan bahwa pengembangan karir karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting bagi pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

b. Exposure

Exposure dalam arti berusaha untuk dikenal oleh para pengambil keputusan berkenaan dengan promosi, mutasi, dan kesempatan pengembangan karir lainnya. Tanpa exposure, karyawan yang berprestasi dengan baik mungkin tidak akan dapat mencapai sasaran-sasaran karirnya.

c. Kesetiaan Organisasi

Kesetiaan pada organisasi turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan. Kesetiaan organisasional yang rendah umumnya di temui pada para anggota baru, yang mempunyai harapan tinggi, tetapi sering kecewa dengan tempat tugas pertama mereka, dan para professional (yang kesetiaan pertamanya pada profesi mereka).

d. Kesempatan Untuk Tumbuh

Hal ini terjadi bila anggota meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus atau penambahan jabatan. Hal ini, berguna dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian karir anggota.

## **2.2.3 Kompensasi**

### **2.2.3.1 Pengertian Kompensasi**

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi sehingga organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi pada setiap karyawan. Pada dasarnya, pemberian kompensasi adalah satu dari langkah dalam meningkatkan kerja karyawan.

Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran atau tujuan.

Menurut Widayaningrum (2019:37), kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang di berikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi.

Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Winata (2022:14), kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai dari sebuah hubungan karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi yang sangat penting dan harus dilakukan oleh setiap organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi.

### **2.2.3.2 Tujuan Kompensasi**

Sistem kompensasi pelaksanaanya bertujuan bagi organisasi, karyawan, masyarakat, dan pemerintah. Agar tujuan dapat tercapai dan efektif maka kompensasi ini harus memberikan kepuasan bagi semua pihak, utamanya bagi organisasi dan karyawan dengan prinsip kemanusiaan, keadilan, dan sesuai dengan peraturan yang telah berlaku.

Menurut Hasibuan (2020:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

- a. Ikatan Kerja Sama

- b. Kepuasan Kerja
- c. Pengadaan Efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas karyawan
- f. Displin
- g. Pengaruh Serikat Buruh
- h. Pengaruh Pemerintah

Keterangan:

- a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Sedangkan pengusaha atau atasan wajib memberikan kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

- b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial sehingga memperoleh kepuasan hasil kerja dari jabatannya.

- c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar. Maka, pengadaan karyawan yang telah memenuhi syarat untuk perusahaan akan lebih mudah.

- d. Motivasi

Motivasi dari manajer dapat secara efektif mempengaruhi kerja karyawan jika kompensasi yang ditawarkan pada setiap pegawai nilainya cukup besar dan juga adil.

e. Stabilitas karyawan

Stabilitas karyawan yang telah ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran karyawan yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada karyawan bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang telah memadai.

f. Displin

Dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Karena mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan kompensasi yang baik maka pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaanya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sehingga disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi di atas adalah untuk meningkatkan loyalitas karyawan kepada atasan maupun perusahaan dan bekerja secara maksimal dalam melayani masyarakat. Dengan adanya kompensasi tersebut diharapkan terciptanya suasana

lingkungan kerja yang hikmat tanpa ada rasa penekanan dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Sehingga karyawan berkerja dengan nyaman.

### **2.2.3.3 Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut Sopiah dan Sangadji (2019:364), menjelaskan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

a. **Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial terdiri atas dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

1) **Kompensasi finansial langsung**

Terdiri atas pembayaran pokok (gaji/kompensasi), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham. Sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua dan saham.

2) **Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pension. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti, sakit, cuti hamil. Sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

b. **Kompensasi Nonfinansial**

Kompensasi nonfinansial terdiri atas keamanan karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

### **2.2.3.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2020:127), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain yaitu:

a. **Penawaran dan Permintaan tenaga kerja**

- b. Kemampuan dan kesediaan Perusahaan
- c. Serikat Buruh atau Organisasi karyawan
- d. Produktivitas Kerja Karyawan
- e. Biaya Hidup (Cost of Living)
- f. Posisi Jabatan Karyawan
- g. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Keterangan:

- a. Penawaran dan Permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative semakin besar.

- b. Kemampuan dan kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi akan semakin kecil.

- c. Serikat Buruh atau Organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan sangat berpengaruh, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Maka sebaliknya, jika serikat buruhnya lemah dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi akan semakin kecil.

- d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit, maka kompensasinya kecil.

e. Biaya Hidup (*Cost of Living*)

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkatan kompensasi semakin besar. Hingga sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Surabaya karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Surabaya.

f. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Maka sebaliknya, jika karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seorang mendapat kewenangan dan tanggungjawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar.

g. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/kompensasi akan semakin besar karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, jika karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerjanya yang kurang, maka tingkat gaji/kompensasi kecil.

Jadi dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar/kecilnya tingkat gaji/kompensasi. Hal ini, perlu mendapatkan perhatian agar prinsip gaji/kompensasi lebih adil dan layak sehingga loyalitas kerja dapat tercapai dengan baik.

#### **2.2.3.5 Indikator Kompensasi**

Kompenasasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada setiap organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Hasibuan (2020:127), terdapat indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan tenaga beserta pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dalam perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi target kinerja atau uang yang dibayar sebagai kompensasi hasil pekerjaan yang dilaksanakan apabila melebihi target yang telah ditentukan. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan yang nilainya diatas gaji normalnya.

c. Insentif

Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan pada karyawan karena kinerjanya lebih dari standar yang telah ditentukan. Insentif adalah bentukan lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang biasa disebut kompensasi berdasarkan hasil kerja seorang pegawai.

d. Kompensasi Tidak Langsung

Merupakan kompensasi tambahan yang diberiakan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

## **2.2.4 Loyalitas Karyawan**

### **2.2.4.1 Pengertian Loyalitas karyawan**

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja, karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan dan akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Loyalitas adalah sifat yang dimiliki oleh karyawan dan akan muncul pada saat bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan, dalam kehidupan sehari-hari baik disadari maupun tidak disadari, loyalitas adalah bagaian dari kehidupan manusia sendiri (Sintaasih, 2019:65).

Menurut Umar (2019:78), loyalitas diartikan sebagai sikap dari karyawan yang puas untuk menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi menawarkan peluang untuk belajar, bertumbuh dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas dan dapat di raih.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas tentang loyalitas karyawan dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya untuk tetap tinggal tetapi bagaimana merasa menjadi bagian dari organisasi, setia mengikuti dan mentaati hal-hal yang menjadi keharusannya.

Meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi, dimana karyawan juga juga bersedia untuk menjaga, membela organisasi

di dalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

#### **2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

Menurut Streers dan Porter (Umar,2019:78), menjelaskan 4 faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan diantaranya yaitu:

- a. Karakteristik Pribadi  
Meliputi usia kerja, jenis kelami, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan beberapa sifat kepribadian.
- b. Karakteristik Pekerjaan  
Berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik, dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik Desain Perusahaan/Instusi  
Menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun control perusahaan.
- d. Pengalaman yang Diperoleh Dalam Pekerjaan  
Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, dan juga rasa aman.

Faktor-faktor diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan meliputi faktor baik secara internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut menjadi penentu bagaimana anggota perusahaan atau sebuah institusi untuk menjadi loyal dalam pekerjaan yang dibedakan kepadanya.

#### **2.2.4.3 Aspek-Aspek Loyalitas Kerja**

Sutrisno (2019:25), mengemukakan aspek-aspek loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain:

- a. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

Kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.

- b. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan.  
Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan yang didukung oleh persamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan
- c. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan.

Kepastian perusahaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

#### **2.2.4.4 Indikator Loyalitas Karyawan**

Chaerudin (2020:183), Menjelaskan beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas seorang karyawan diantaranya yaitu:

a. Taat Pada Peraturan

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

b. Tanggung Jawab Pada Organisasi

Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan penelitian loyalitas, maka secara otomatis karyawan akan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi di tempat ia bekerja. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun jika sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

c. Kemauan Untuk Bekerjasama

Karyawan tidak segan untuk bekerjasama dengan para karyawan lain dalam satu kelompok yang memungkinkan seorang karyawan mampu mewujudkan impian institusi di tempat kerja untuk mencapai tujuan yang tidak mungkin hanya dicapai oleh seorang karyawan secara individual.

d. Rasa Memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap instansi. Sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

## 2.3 Hubungan Antara Variabel

### 2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Menurut Hari (2019:4), budaya organisasi mempengaruhi perilaku dan sebagai sistem nilai serta kepercayaan yang dianut bersama, berinteraksi saling mempengaruhi sesama anggota, struktur, dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.

Menurut Sintaasih (2019:65), mengemukakan, bahwa loyalitas adalah sifat yang memiliki oleh seorang karyawan dan akan muncul pada saat bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan, dalam kehidupan sehari-hari baik disadari maupun tidak disadari, loyalitas adalah bagaian dari kehidupan manusia sendiri.

Budaya Organisasi yang diterapkan oleh seluruh karyawan pada dinas tenaga kerja dengan menjunjung tinggi nilai-nilai budaya yang baik dan tepat dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan pada dinas tenaga kerja sidoarjo. Dengan adanya penerapan budaya organisasi yang tepat akan dapat menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung, yang pada akhirnya dapat memotivasi karyawan untuk tetap loyal serta berkontribusi secara maksimal.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagus Pramudita (2022), yang berjudul ‘‘Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Forin Transbuana Logistik Di Surabaya.’’ Bahwa dengan adanya budaya organisasi yang tepat

akan dapat menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung, yang pada akhirnya dapat memotivasi karyawan untuk tetap loyal serta berkontribusi seacara maksimal..

### **2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

Menurut Handoko (2019:260), Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap karyawan , dan hal itu akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik, tidak semua karyawan memiliki perencanaan karir yang jelas.

Menurut Sintaasih (2019:65), loyalitas adalah sifat yang memiliki oleh seorang karyawan dan akan muncul pada saat bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan, dalam kehidupan sehari-hari baik disadari maupun tidak disadari, loyalitas adalah bagaian dari kehidupan manusia sendiri.

Pengembangan karir yang diterapkan pada dinas tenaga kerja dengan cara mengadakan pelatihan kerja untuk karyawan dapat memberikan berbagai manfaat, baik bagi karyawan maupun bagi organisasi secara keseluruhan. Seperti peningkatan keterampilan, kompetensi, peningkatan kualitas pekerjaan, serta dapat menaikkan jabatan karyawan. Dengan adanya pengembangan karir yang tepat akan membuat karyawan lebih terikat dan memotivasi para karyawan untuk setia terhadap pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Purnamasari dan Sintaasih, (2019), yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada. Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali.” Bahwa dengan adanya pengembangan karir yang tepat akan membuat karyawan lebih terikat dan memotivasi para karyawan untuk setia terhadap pekerjaannya.

### **2.3.3 Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

Menurut Widayaningrum (2019:37), kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang di berikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi.

Menurut Sintaasih (2019:65), mengemukakan, bahwa loyalitas adalah sifat yang memiliki oleh seorang karyawan dan akan muncul pada saat bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan, dalam kehidupan sehari-hari baik disadari maupun tidak disadari, loyalitas adalah bagian dari kehidupan manusia sendiri.

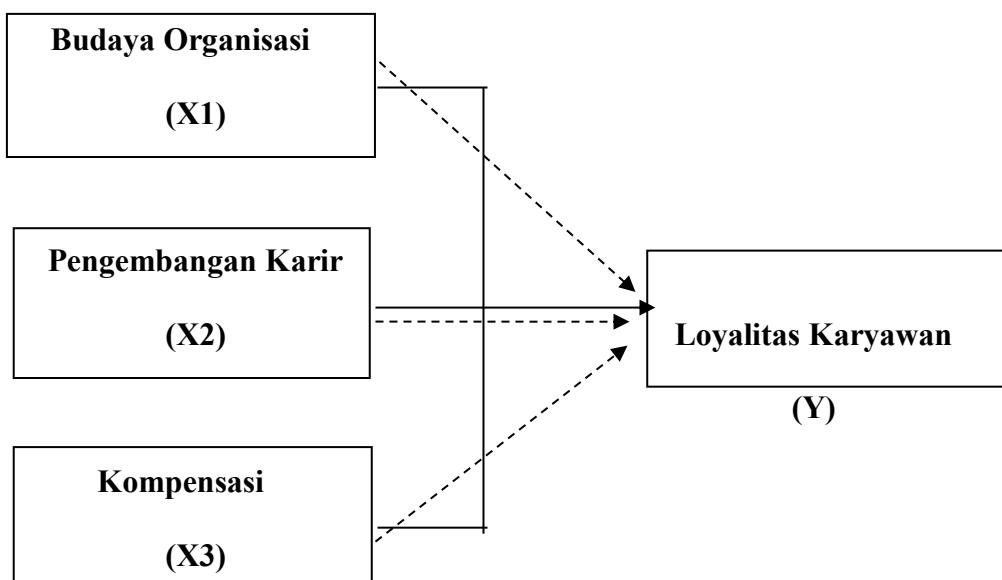
Kompensasi yang diterapkan pada dinas tenaga kerja dengan cara memberikan kompensasi baik itu secara finansial maupun non-finansial yang menyeluruh dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Dengan adanya kompensasi yang tepat dan juga sesuai akan memotivasi karyawan lebih giat untuk bekerja dan loyal terhadap organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Messi Agmasari dan Epsilandri Septyarini (2023), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan

Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta.” Bahwa dengan adanya kompensasi yang tepat akan memotivasi karyawan lebih giat untuk bekerja dan loyal terhadap organisasi.

#### 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran dari pola hubungan antara variabel-variabel penelitian yang hendak di uji secara empirik. Dengan gambaran kerangka konseptual yang ada, akan dapat diketahui kajian teori dasar yang dibutuhkan. Metode pemecahan masalah serta prediksi atas hasil pengujian yang telah dilakukan. Kerangka yang diajukan oleh penelitian ini berdasarkan pada hasil teori yang telah diuraikan di atas. Untuk lebih memudahkan pemahaman mengenai kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka konseptual\**

Keterangan:

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Pengembangan Karir

X3 : Kompensasi

Y : Loyalitas Karyawan

————→ : Pengaruh secara simultan antara variabel X dan Y

-----→ : Pengaruh secara parsial antara variabel X dan Y

#### **2.4.1 Hipotesis**

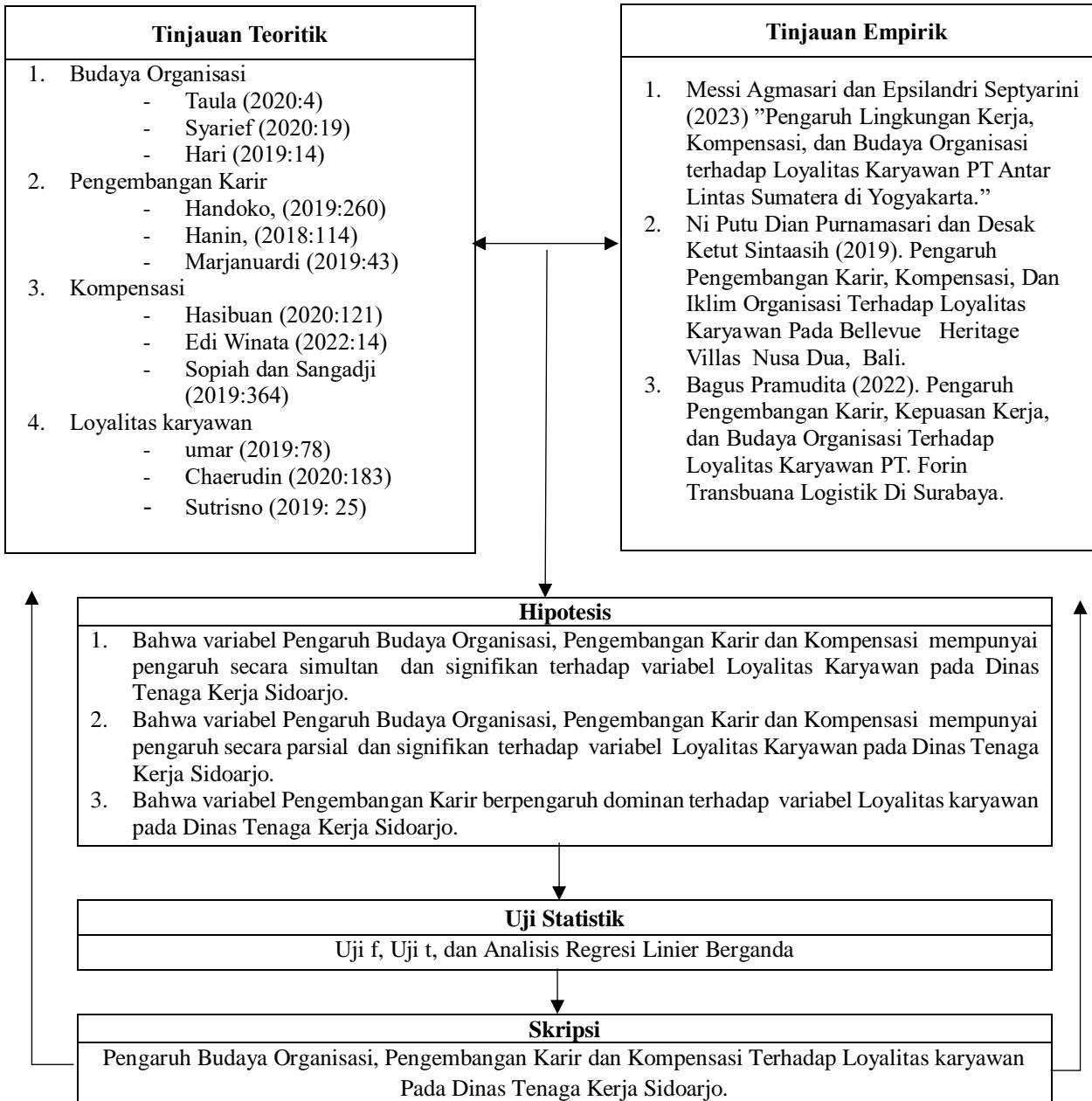
Dalam rumasan masalah dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas maka hipotesis penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1), Pengembangan karir (X2), Kompensasi (X3), berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan (Y). maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- a. Bahwa Variabel Budaya Organisasi, Pengembangan karir, Kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo.
- b. Bahwa Variabel Budaya Organisasi, Pengembangan karir, Kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo.
- c. Bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh dominan terhadap variabel Loyalitas karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Kerangka Proses Berpikir



**Gambar 3.1**  
**Kerangka Proses Berpikir**

**Keterangan:**

Kerangka proses berpikir merupakan inti dari teori yang dikembangkan yang dapat mendasari perumusan hipotesis, berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan serta tinjauan pustaka, maka terlebih dahulu disusun kerangka proses berpikir yang diperoleh dari studi hasil teoritis dan empiris, studi teoritis diperoleh dengan cara mempelajari dari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian dalam permasalahan studi.

Studi yang dilakukan atas teori-teori dan studi dan studi empiris diperoleh variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya, antara studi empiris dan studi teoritis saling mempengaruhi sehingga dengan demikian dapat disusun rumusan masalah dan selanjutnya di susun menjadi hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam studi.

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan berdasarkan uji kuantitatif dengan alat uji statistik yang relevan sehingga hipotesis akan teruju kebenarannya, yang kemudian dijadikan bahan perbandingan untuk menentukan fenomena baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi.

Dengan demikian diharapkan hasil studi teoritis dan studi empiris dapat memberikan kontribusi yang lebih luas pada ilmu pengetahuan dan teori manapun.

### **3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Sesuai dengan tujuan yang diharapkan, penelitian ini merupakan usaha untuk menemukan, dan mengembangkan serta menguji atas kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan suatu metode-metode ilmiah.

#### **3.2.1 Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan unsur yang penting dan membantu dalam penelitian karena operasional akan mewujudkan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel Budaya Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Kompensasi (X3), dan Variabel terikat yaitu Loyalitas Karyawan (Y).

##### a. Budaya Organisasi (X1)

Taula (2020:4) Mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang menciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi, inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi.

Variabel budaya organisasi ini secara operasional dapat di ukur dengan cara menggunakan 6 (enam) indikator dari karakteristik budaya organisasi antara lain:

###### a. Inovatif memperhitungkan resiko

Pada dinas tenaga kerja sidoarjo pendekatan inovatif untuk memperhitungkan resiko dapat membantu organisasi

mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola potensi yang terkait dengan tenaga kerja.

- b. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.

Dengan memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail pada dinas tenaga kerja adalah suatu keharusan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan agar dapat mengatasi masalah dengan cepat dan juga tepat.

- c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai

Berorientasi pada hasil yang akan dicapai pada dinas tenaga kerja mencerminkan komitmen untuk mencapai tujuan tertentu, meningkatkan efisiensi, dan mendukung keberlanjutan organisasi.

- d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan pada dinas tenaga kerja menekankan bahwa pentingnya memprioritaskan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mendukung, dan berfokus pada pembangunan sumber daya manusia.

- e. Agresif dalam bekerja

Pada dinas tenaga kerja para karyawan bersikap agresif dalam bekerja hal ini mencerminkan bahwa sifat-sifat ketekunan, proaktif, dan berorientasi pada pencapaian hasil. Dengan sifat-sifat inilah tujuan organisasi akan mudah tercapai.

- f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja pada dinas tenaga kerja melibatkan serangkaian strategi dan praktik manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang stabil serta produktif.

#### b. Pengembangan Karir (X2)

Handoko (Sinambela,2019:260) Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Variabel Pengembangan karir dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

##### a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja pada dinas tenaga kerja sidoarjo diukur melalui produktivitas, efisiensi operasional, pelayanan pelanggan, dan dampak positif terhadap masyarakat dan ekonomi lokal. Evaluasi secara teratur dan peningkatan berkelanjutan adalah kunci untuk mencapai tujuan-tujuan ini.

##### b. Exposure

Exposure pada dinas tenaga kerja ini mencakup pengalaman langsung dalam menangani isu-isu ketenagakerjaan, berinteraksi dengan masyarakat, dan memberikan kontribusi pada perancangan dan implementasi kebijakan yang berkaitan dengan dunia tenaga kerja.

c. Kesetiaan Organisasi

Kesetiaan organisasi pada dinas tenaga kerja menjadi faktor penting karena dapat mempengaruhi produktivitas, retensi pegawai, dan kualitas pelayanan publik.

d. Kesempatan Untuk Tumbuh

Kesempatan untuk tumbuh pada dinas tenaga kerja sangat bervariasi tergantung pada kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di instansi tersebut. Karyawan yang mengejar peluang untuk belajar dan berkembang memiliki potensi untuk memajukan karier mereka pada dinas tenaga kerja.

c. Kompensasi

Menurut Widyaningrum (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang di berikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Variabel Kompensasi dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

a. Gaji

Gaji karyawan pada dinas tenaga kerja sidoarjo dapat bervariasi tergantung pada tingkat jabatan, pengalaman, kualifikasi pendidikan, dan wilayah geografis. Sistem penggajian biasanya mengikuti aturan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat dan daerah.

b. Insentif

Insentif pada dinas tenaga kerja sidoarjo dapat bervariasi tergantung pada kebijakan dan program yang diterapkan oleh pemerintah, Insentif yang sebagai bentuk penghargaan atau motivasi kepada karyawan dinas tenaga kerja sidoarjo yang telah memberikan kontribusi atau kinerja yang luar biasa dalam melaksanakan tugasnya.

c. Kompensasi Tidak Langsung

Pada dinas tenaga kerja sidoarjo kompensasi tidak langsung mencakup berbagai jenis tunjangan dan fasilitas yang tidak langsung terkait dengan gaji pokok karyawan. Kompensasi ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan.

#### d. Loyalitas Karyawan

walker (umar, 2019) mendefinisikan bahwa loyalitas diartikan sebagai lanjuran dari karyawan yang puas untuk menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi menawarkan peluang untuk belajar, bertumbuh dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas dan dapat di raih. Variabel loyalitas karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

##### a. Taat Pada Peraturan

Pada dinas tenaga kerja para karyawaan mentaati setiap peraturan yang berlaku. Karyawan yang taat pada peraturan dapat membantu membangun dan memelihara budaya kerja yang positif. Budaya yang baik dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan, yang pada gilirannya, mendukung loyalitas karyawan.

##### b. Tanggung Jawab Pada Organisasi

Tanggung jawab organisasi pada dinas tenaga kerja mencakup sejumlah aspek penting yang dirancang untuk melindungi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, dan mendukung pencapaian tujuan bisnis.

##### c. Kemauan Untuk Bekerjasama

Kemauan untuk bekerjasama pada setiap karyawan dinas tenaga adalah aspek kunci dalam menciptakan tim yang efektif dan produktif untuk mencapai sebuah tujuan bersama.

##### d. Rasa Memiliki

Pada dinas tenaga kerja Rasa memiliki merujuk pada perasaan karyawan bahwa mereka memiliki kontribusi yang penting terhadap organisasi, bahwa pekerjaan mereka dihargai, dan bahwa mereka memiliki keterlibatan yang kuat dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **3.2.2 Pengukuran Variabel**

Skala Pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendek interval yang ada dalam alat ukur, sehingga saat digunakan untuk pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang/kelompok

tentang fenomena sosial. Jawaban responden pada penelitian ini menggunakan 5 kategori skor yaitu:

No	Nilai	Symbol	Keterangan
1	5	SS	SANGAT SETUJU
2	4	S	SETUJU
3	3	KS	KURANG SETUJU
4	2	TS	TIDAK SETUJU
5	1	STS	SANGAT TIDAK SETUJU

Sumber : Sugiyono (2019:146)

**Tabel 3.1  
Skala likert**

### 3.2.3 Desain Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melihat dan mengukur suatu fenomena alam maupun sosial yang sedang diminati (Sugiyono 2018:30). Selain item-item yang digunakan untuk mengukur variabel dan pengumpulan data di lapangan, kegiatan penelitian ini cukup kuisisioner. Untuk mempermudah peneliti menjabarkan variabel dan indiktor,

desain kuisioner yang telah dirancang. Instrumen yang baik harus memenuhi

2 (dua) Kriteria yaitu valid dan reliabel.

No	Variabel	Indikator	Instrumen Pernyataan
1	Budaya Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovatif memperhitungkan resiko</li> <li>2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.</li> <li>3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai</li> <li>4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan</li> <li>5. Agresif dalam bekerja.</li> <li>6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan dinas tenaga kerja selalu melakukan pendekatan inovatif dalam memperhitungkan setiap adanya resiko</li> <li>2. Karyawan dinas tenaga kerja selalu berusaha menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat</li> <li>3. Karyawan dinas tenaga kerja selalu berkomitmen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan</li> <li>4. Karyawan dinas tenaga kerja selalu memprioritaskan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif</li> <li>5. Karyawan dinas tenaga kerja selalu agresif dalam bekerja untuk pencapaian tujuan</li> <li>6. Karyawan dinas tenaga kerja selalu Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja dengan melibatkan serangkaian strategi untuk menciptakan lingkungan yang stabil serta produktif</li> </ol>
2	Pengembangan Karir	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi Kerja</li> <li>2. Exposure</li> <li>3. Kesetiaan Organisasi</li> <li>4. Kesempatan Untuk Tumbuh</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan dinas tenaga kerja memberikan pelayanan baik kepada para masyarakat serta melakukan evaluasi secara teratur untuk pencapaian tujuan</li> <li>2. Exposure dalam arti berusaha untuk dikenal oleh para pengambil keputusan berkenaan dengan ketenagakerjaan dan memberikan kontribusi. Dengan adanya exposure yang mencakup ketenaga kerjaan dan memberikan kontribusi yang tepat dapat memberikan manfaat besar bagi para karyawan dan organisasi secara keseluruhan</li> <li>3. Seluruh karyawan dinas tenaga kerja selalu menjunjung tinggi kesetiaan pada setiap organisasi</li> <li>4. Karyawan pada dinas tenaga kerja dapat mengejar peluang untuk belajar untuk memajukan karir mereka</li> </ol>
3	Kompensasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Kompensasi Tidak Langsung</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan dinas tenaga kerja mendapatkan gaji yang sesuai dengan posisi tingkat jabatan</li> <li>2. Dinas tenaga kerja berkomitmen untuk memberikan insentif yang adil kepada seluruh para karyawan</li> <li>3. Dinas tenaga kerja memberikan kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan</li> </ol>
4.	Loyalitas Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Komoensasi Tidak Langsung</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan dinas tenaga kerja selalu taat pada peraturan yang berlaku</li> <li>2. Karyawan dinas tenaga kerja selalu bertanggung jawab pada setiap organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan</li> <li>3. Kemauan untuk bekerjasama pada setiap karyawan dinas tenaga kerja merupakan kunci dalam pencapaian tujuan Dinas tenaga kerja sangat menghargai dan mendorong rasa memiliki pada seluruh karyawan</li> </ol>

Tabel 3.2

## **Desain Instrumen Penelitian**

### **3.3 Teknik Penentuan Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:80), Populasi adalah wilayah generasial yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diartikan kesimpulannya.

Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo dengan jumlah sebanyak 65 karyawan.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:82), sampel adalah bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi. Adapun penelitian jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan.

Yang mengemukakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus. Adapun subjek penelitian menentukan sampel menurut Noor, dkk (2023:05), mengatakan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya.

Sehingga penelitian adalah populasi, akan tetapi bila subjeknya lebih

dari 100 orang, maka diperbolehkan untuk mengambil sampel 10- 15% atau 20-25% atau lebih sesuai dengan kemampuan dan dana yang dimiliki peneliti.

Jadi yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Tenaga Kerja sidoarjo berjumlah 65 karyawan.

### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (2018:61), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus.

Jadi yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo yang berjumlah 65 karyawan.

## **3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### a. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang akan dijadikan objek penelitian untuk memperoleh data penelitian ini bertempatan di Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo yang beralamat Jl. Raya Jati No.4, Babatan, Jati, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61226. Dengan melalui penyebaran kuisioner kepada responden adalah karyawan Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo.

### b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2023 hingga

data yang dibutuhkan dalam penelitian sudah terpenuhi.

### **3.5 Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

#### **3.5.1 Jenis Data**

Dalam pengumpulan data terdapat 2 jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer

Menurut Sugiyono (2019: 194), data primer adalah data yang memberikan data langsung kepada pengumpul data, seperti data yang dipilih dari responden melalui kuesioner atau data hasil wawancara dengan narasumber oleh peneliti, yang dikatakan sebagai sumber informasi. Pengumpulan data ini menggunakan kuisioner, dalam penyebarluasan kuisioner ini peneliti akan menyebarluaskan dengan menggunakan media elektronik dengan membagikan google form. Peneliti akan menyebarluaskan kuisioner kepada karyawan yang berada pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan kepada data kepada pengumpul data, Sugiyono (2018:137). Data sekunder meliputi buku-buku yang mendukung penelitian, dokumen perusahaan mengenai sejarah perusahaan, dan struktur organisasi.

### **3.5.2 Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data.

Pertama, rencana pengumpulan data harus dibuat dengan jelas dan tepat agar metode yang digunakan memiliki nilai penelitian yang tinggi. Selain itu, metode yang digunakan harus sesuai dengan masalah penelitian yang ingin diselesaikan.

Adapun teknik pengumpulan data yang sangat menunjang terselenggaranya penelitian dengan digunakan cara-cara pengumpulan data adalah :

a. Observasi

Observasi merupakan Teknik metode pengumpulan data yang melibatkan observasi sistematis dan terstruktur terhadap perilaku, peristiwa, atau objek dalam suatu konteks tertentu. Observasi sering digunakan dalam penelitian ilmiah, penelitian lapangan, penelitian perilaku, dan berbagai jenis penelitian sosial. Dalam observasi ini, peneliti terjun kelapangan untuk survei beserta wawancara secara langsung terhadap informan.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data untuk

Melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu masalah untuk Diteliti.

c. Kuisioner

Kuesioner, suatu metode pengumpulan informasi, memungkinkan analis untuk mempelajari sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu penting dalam organisasi yang dapat dipenuhi oleh sistem yang diusulkan atau yang sudah ada. Kuisisioner ini disebarluaskan kepada karyawan Dinas Tenaga Kerja.

### **3.6 Pengujian Data**

Berdasarkan perolehan data, peneliti menggunakan data primer yaitu wawancara kepada Sekertaris Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo secara langsung dan menyebarkan secara kuisioner kepada karyawan Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo yang dijadikan responden.

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2018:121), Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang valid dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur panjang. Meteran tersebut menjadi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat.

#### **3.6.2 Uji Reliabel**

Menurut Sugiyono (2018:121), instrumen yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrument yang realibel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang

sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabel ini kuisioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas.

### **3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis**

#### **3.7.1 Teknik Analisis Data**

Menurut Sujarweni (2020:121), metode analisis data sebagai kumpulan data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang ada di dalam penelitian. Tahapan awal yang dilakukan yaitu tabulasi data yang sudah diperoleh melalui kuisioner, kemudian data akan diolah. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS 25.0 (Statistical for Social Sciences)* untuk mempermudah peneliti dalam mengelola data.

#### **3.7.2 Uji Hipotesis**

##### **3.7.2.1 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau merupakan uji signifikan model regresi. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. (Ghozali,2018:179).

##### **3.7.2.2 Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang di uji pada

tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probilitas 95% atau toleransi kemelesetan 5%. Jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali,2018:99).

Kriteria pengambilan keputusan hasil t-hitung dibandingkan dengan t-tabel , dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika nilai sig.  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Jika nilai sig.  $> 0,05$ , maka hipotesis di tolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

### **3.7.2.3 Uji Koefisien Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi liner berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa keras pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali,2018:95).

Rumus regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

$Y$  : Variabel terikat loyalitas karyawan

$a$  : Konstanta

$b_1$  : Koefisien regresi variabel bebas budaya organisasi

$b_2$  : Koefisien regresi variabel bebas pengembangan karir

$b_3$  : Koefisien regresi variabel bebas kompensasi

$X_1$  : Variabel bebas budaya organisasi

$X_2$  : Variabel bebas pengembangan karir

$X_3$  : Variabel bebas kompensasi

#### 3.7.2.4 Uji R Square

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu, jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel dependen tidak mampu dalam menjelaskan variabel-variabel dependen Ghazali (2018:95).

#### 3.7.2.5 Penentuan Variabel Dominan

Menurut Ghazali (2018:88), variabel dominan merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap

variabel terikat yaitu Loyalitas Karyawan (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo, maka dapat dilihat dari ranking regresi yang distandardkan ( $\beta$ ) Unstandardized Of Coefficients dari masing-masing variabel bebas. variabel yang memiliki koefisien ( $\beta$ ) beta terbesar merupakan variabel bebas (X) yang dominan terhadap variabel terikat (Y).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Dinas Tenaga Kerja**

Sejarah Dinas Tenaga Kerja di Indonesia dimulai sejak zaman penjajahan Belanda. Pada saat itu, lembaga ini dikenal dengan sebutan "Arbeids Inspectie" yang berarti Inspeksi Tenaga Kerja. Tugas utamanya adalah mengawasi kondisi kerja di perusahaan-perusahaan yang ada.

Setelah Indonesia merdeka, lembaga ini berubah nama menjadi "Dinas Tenaga Kerja" dan tugasnya diperluas. Selain mengawasi kondisi kerja, Dinas Tenaga Kerja juga bertugas untuk membantu menciptakan lapangan kerja baru dan membantu pekerja mencari pekerjaan.

Dinas Tenaga Kerja pada era globalisasi mencerminkan perubahan signifikan dalam dinamika tenaga kerja dan kebijakan ketenagakerjaan yang dipengaruhi oleh era globalisasi. Dengan berkembangnya era globalisasi, peran dinas tenaga kerja semakin kompleks.

Seiring dengan era globalisasi, dinas tenaga kerja memainkan peran penting dalam menciptakan kebijakan yang mendukung ketenagakerjaan yang adil, efisien, dan berkelanjutan di tengah kompleksitas pasar tenaga kerja modal.

Dinas Tenaga Kerja juga bertugas untuk mengawasi pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja juga bertugas untuk memberikan pelatihan dan pendidikan kepada pekerja, serta membantu menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

Dinas Tenaga Kerja berada di bawah naungan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, Dinas Tenaga Kerja berada di bawah naungan pemerintah daerah setempat.

Dengan sejarah Dinas tenaga kerja dapat mencerminkan bahwa, upaya pemerintah dalam mengelola tenaga kerja, melindungi hak-hak pekerja, dan mendukung pembangunan ekonomi nasional.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo**

##### **4.1.1.1 Visi :**

“Terwujudnya tenaga yang berkualitas, Terwujudnya perluasan kesempatan kerja, dan terjalinnya hubungan industrial yang harmonis, menuju pelayanan prima.”

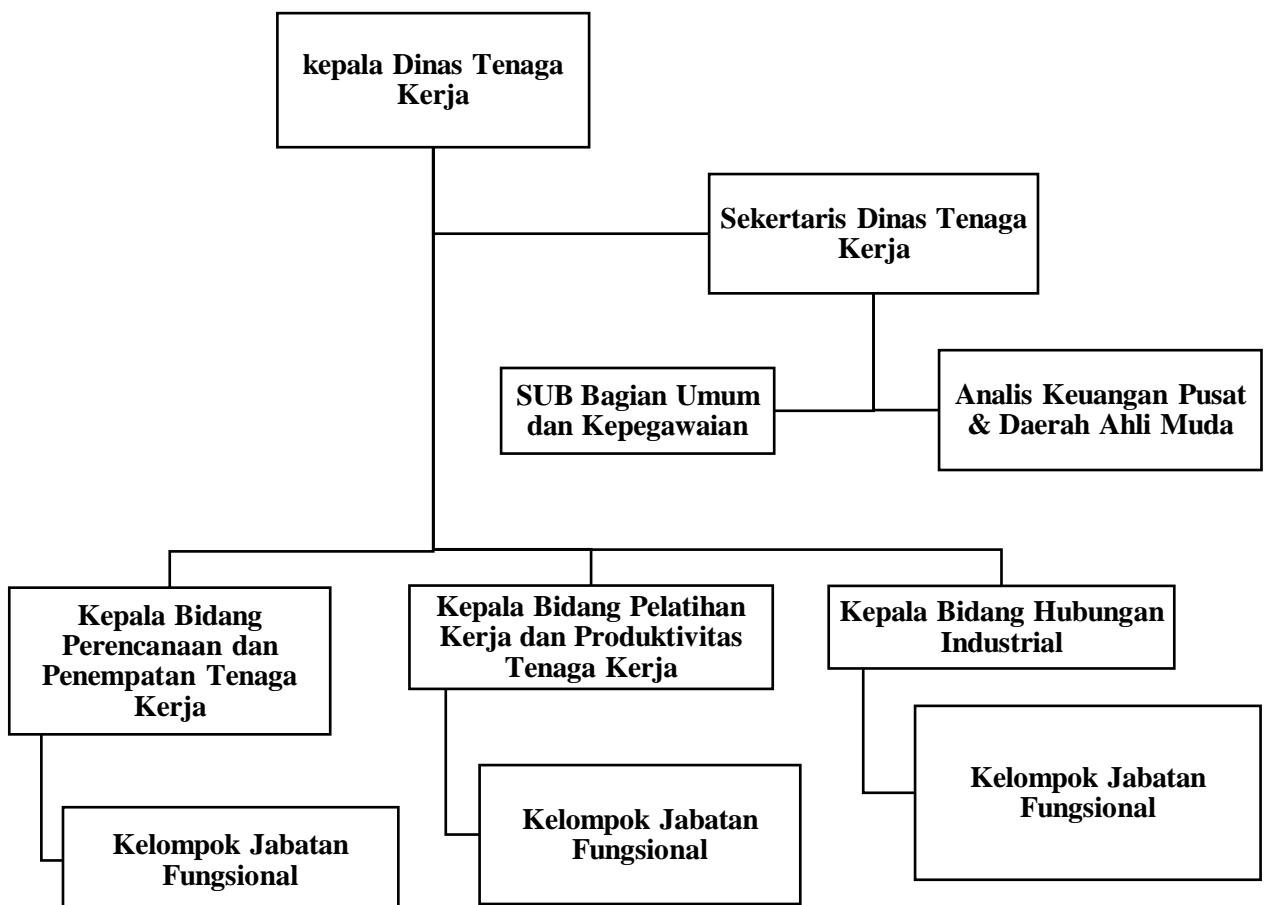
##### **4.1.1.2 Misi :**

1. Membina dan mengembangkan keterampilan atau kompetensi dan produktifitas tenaga kerja yang mempunyai daya saing dan memperluas kesempatan kerja.
2. Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan ketenangan dalam bekerja.
3. Meningkatkan produktivitas dan daya saing daerah.

### 4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo**



### 4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

#### 4.2.1 Deskripsi Responden

Pada penelitian ini responden yang sebagai sampel adalah karyawan Dinas Tenaga Kerja. Responden yang digunakan sebagai obyek Penelitian dengan mengambil sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 65 orang berdasarkan berdasarkan data dari 65 responden yang menjadi karyawan Dinas Tenaga Kerja.

Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai obyek penelitian. Berdasarkan jawaban Responden hasil kuesioner yang telah dilakukan maka akan dijabarkan hasil presentase karakteristik responden penelitian sebagai berikut:

#### **4.2.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden pada Dinas Tenaga Kerja terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	33	52,2%
Perempuan	32	47,8%
Jumlah	65	100%

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan pada table 4.1 terlihat bahwa potensi responden dengan jenis kelamin responden yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang dengan prosentase 52,2% Sedangkan sisanya jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang dengan prosentase 47,8%. Hasil ini mengidentifikasi bahwa karyawan yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja kebanyakan berjenis kelamin laki-laki.

#### **4.2.1.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Umur**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa Umur responden di Dinas Tenaga Kerja terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2  
Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
20 s/d 30 Tahun	9 Orang	13,4%
31 s/d 40 Tahun	32 Orang	50,7%
41 s/d 50 Tahun	18 Orang	26,9%
> 50 Tahun	6 Orang	9%
Jumlah	65 Orang	100%

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.2 terlihat bahwa potensi responden yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja terbanyak adalah yang berumur 31 s/d 40 tahun sebanyak 32 orang dengan prosentase sebesar 50,7%. Sedangkan umur responden paling sedikit adalah yang berumur > 50 sebanyak 6 orang dengan prosentase 9%. Hasil ini mengidentifikasi bahwa karyawan yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja kebanyakan berumur 31 s/d 40 tahun.

#### **4.2.1.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa Lama Bekerja para karyawan di Dinas Tenaga Kerja terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
< 1 Tahun	15 Orang	1,5%
1 s/d 2 Tahun	25 Orang	40,3%
3 s/d 4 Tahun	24 Orang	22,4%
> 5 Tahun	1 Orang	35,8%
Jumlah	65 Orang	100%

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.3 terlihat bahwa responden berdasarkan lama bekerja pada Dinas Tenaga Kerja yang paling lama bekerja hanya 1 orang dengan prosentase sebesar 35,8%. Sedangkan responden yang baru bekerja > 1 tahun sebanyak 15 orang dengan prosentase 1,5%.

#### **4.2.2 Deskripsi Hasil penelitian**

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat diketahui bahwa kuisioner diisi oleh 65 responden atau jumlah N sebesar 65. Nilai minimum dari variabel budaya organisasi (X1) sebesar 23 dan maksimum 30 dengan rata-rata skor responden sebesar 25,95 dan standar deviasi sebesar 1,780. Nilai

minimum dari variabel pengembangan karir (X2) sebesar 15 dan maksimum 20 dengan rata-rata skor responden sebesar 17,60 dan standar deviasi sebesar 1,356.

Nilai minimum dari variabel kompensasi (X3) sebesar 11 dan maksimum 15 dengan rata-rata skor responden sebesar 13,26 dan standar deviasi sebesar 1,050. Sementara nilai minimum pada variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 16 dan maksimum 20 dengan rata-rata skor responden sebesar 17,45 dan standar deviasi sebesar 1,299.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa sebaran data (variasi) paling banyak berada pada variabel Loyalitas karyawan dengan standar deviasi dan gap rata-rata terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya.

**Tabel 4.4**  
**Data Descriptive Statistic**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	65	23	30	25.95	1.780
Pengembangan Karir	65	15	20	17.60	1.356
Kompensasi	65	11	15	13.26	1.050
Loyalitas Karyawan	65	16	20	17.45	1.299
Valid N (listwise)	65				

Sumber: Peneliti (2024)

### 4.3 Analisi Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui keakuratan data. Validitas diukur dengan menggunakan uji korelasi dan melihat signifikan dari masing-masing item skala kuisioner. Item dikatakan valid apabila *pearson correlation* ( $r$ -hitung)  $>$   $r$ -tabel.  $R$ -tabel dengan  $df=65$  adalah 0,244.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program IBM SPSS statistic 25.0 for windows dengan teknik pengujian Correlate Bivariate. Berikut merupakan hasil uji validitas pada masing-masing skala dari indikator pada seluruh variabel penelitian yaitu budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi, dan loyalitas karyawan, hasilnya ditunjukkan pada tabel 4.5 Berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas**

Variabel/ Indikator	Hasil Korelasi (rhitung)	Hasil Korelasi (rtabel)	Keterangan
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>			
X1.1	0,524	0,244	Valid
X1.2	0,635	0,244	Valid
X1.3	0,562	0,244	Valid
X1.4	0,503	0,244	Valid
X1.5	0,471	0,244	Valid
X1.6	0,492	0,244	Valid
<b>Pengembangan Karir (X2)</b>			
X2.1	0,702	0,244	Valid
X2.2	0,633	0,244	Valid
X2.3	0,674	0,244	Valid
X2.4	0,597	0,244	Valid
<b>Kompensasi (X3)</b>			
X3.1	0,573	0,244	Valid
X3.2	0,731	0,244	Valid
X3.3	0,685	0,244	Valid
<b>Loyalitas Karyawan (Y)</b>			

Y1	0,669	0,244	Valid
Y2	0,534	0,244	Valid
Y3	0,637	0,244	Valid
Y4	0,612	0,244	Valid

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan valid, karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0,244. Sehingga tidak perlu mengganti atau menghapus pernyataan.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 25.0 For Windows, dengan melihat tabel reliability analysis pada option SPSS. Adapun perhitungan reliabilitas menggunakan klasifikasi skor oleh Periantalo (2019:22):

**Tabel 4.6**

#### Klasifikasi Skor Reliabel

Skor	Klasifikasi
$\geq 0,9$	Sangat Bagus
,8 – 0,89	Bagus
0,7 – 0,79	Cukup Bagus
0,6 – 0,7	Kurang Bagus
< 0,6	Tidak Bagus

Sumber: Periantalo (2019:22)

Pengambilan keputusan berdasarkan, jika nilai alpha melebihi 0,6 maka pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel. Adapun hasil dari uji reliabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Skala Budaya Organisasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.694	6

Diketahui nilai reliabel skala Budaya Organisasi melalui *cronbach's alpha* 0,694 dengan jumlah item sebanyak 6. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa reliabel skala Budaya Organisasi tersebut reliabel.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Skala Pengembangan Karir**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.745	4

Diketahui nilai reliabel skala Pengembangan Karir melalui *cronbach's alpha* 0,745 dengan jumlah item sebanyak 4. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa reliabel skala Pengembangan Karir tersebut reliabel.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Skala Kompensasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.668	3

Diketahui nilai reliabel skala Kompensasi melalui *cronhbatch's alpha* 0,668 dengan jumlah item sebanyak 3. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa reliabel skala Kompensasi tersebut reliabel.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Skala Loyalitas Karyawan**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.642	4

Diketahui nilai reliabel skala Loyalitas Karyawan melalui *cronhbatch's alpha* 0,642 dengan jumlah item sebanyak 4. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa reliabel skala Loyalitas Karyawan tersebut reliabel.

#### **4.3.3 Uji F (Simultan)**

Uji (Simultan) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1), pengembangan karir (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat loyalitas karyawan (Y).

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.772	3	13.591	12.320	.000 <sup>b</sup>
	Residual	67.289	61	1.103		
	Total	108.062	64			

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 0,000. Karena Sig. 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> hipotesis pertama diterima atau dengan kata lain Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>), Kompensasi (X<sub>3</sub>), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F hitung sebesar 12,320. Maka nilai F hitung akan dibanding dengan F tabel dengan rumus (k ; n - k) dimana k = jumlah variabel bebas, n = sampel yang digunakan dengan demikian maka F tabel = (3 ; 65 - 3) = ( 3 ; 62), kemudian distribusikan F tabel pada F tabel statistik. Dengan begitu ditemukan nilai F tabel adalah sebesar 2,753.

Karena nilai F hitung 12,320 > 2,753 dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> hipotesis pertama diterima atau dengan kata lain Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>), Kompensasi (X<sub>3</sub>), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan(Y).

#### **4.3.4 Uji T (Parsial)**

Uji (Parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) dari variabel-variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>),

Pengembangan Karir (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Loyalitas Karyawan (Y).

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.329	2.282		2.335	.023
	Budaya Organisasi	.114	.089	.119	2.259	.004
	Pengembangan Karir	.419	.106	.437	4.971	.000
	Kompensasi	.385	.154	.311	2.495	.015

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Peneliti (2024)

Diperoleh nilai budaya organisasi (X1) thitung sebesar 2.259. Selanjutnya menentukan T-tabel. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$  dengan derajat bebas N-k-1 yaitu  $65 - 3 - 1 = 61$ , maka diperoleh T-tabel 1.998. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu  $2.259 > 1.998$  dan nilai signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini artinya bahwa variabel bebas budaya organisasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat loyalitas karyawan.

Diperoleh nilai pengembangan karir (X2) thitung sebesar 4.971 Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$  dengan derajat bebas N-k-1 yaitu  $65 - 3 - 1 = 61$ , maka diperoleh tTabel 1.998. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu  $4.971 > 1.998$

dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini artinya bahwa variabel bebas pengembangan karir ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.

Diperoleh nilai variabel kompensasi ( $X_3$ ) thitung sebesar 2.495. Selanjutnya menentukan  $t$ Tabel. Tabel distribusi  $t$  dicari pada  $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$  dengan derajat bebas  $N-k-1$  yaitu  $65 - 3 - 1 = 61$ , maka diperoleh  $t$ Tabel 1.998. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu  $2.495 > 1.998$  dan nilai signifikansi 0,015 yang lebih kecil dari 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini artinya bahwa variabel bebas kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas Karyawan.

#### 4.3.5. Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.13  
Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.329	2.282		2.335	.023
	Budaya Organisasi	.114	.089	.119	2.159	.004
	Pengembangan Karir	.419	.106	.437	3.971	.000
	Kompensasi	.385	.154	.311	2.495	.015

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Peneliti (2024)

Tabel diatas memberikan informasi persamaan regresi dan ada tidaknya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Kompensasi (X3) secara parsial (sendiri sendiri) terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y) dengan rumus persamaan regresi  $y = a + b_1x_1 + b_2x_2$  atau  $y = 5,329 + (0,114)x_1 + 0,419x_2 + 0,385$

Berdasarkan 4 tabel diatas dapat diringkas dengan hasil analisis regresi berganda seperti tabel dibawah ini.

**Tabel 4.14**  
**Regresi Linier Berganda**

variabel	Koefisien regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	5,329		
X1	0,114	2,159	0,23
X2	0,419	3,971	0,004
X3	0,385	2,495	0,000
Fhitung	12,320		0,000
R Square	0,697		

Sumber: Peneliti (2024)

#### 4.3.6 Uji R Square

**Tabel 4.15**

**Uji R Square**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 <sup>a</sup>	.697	.657	1,050
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan				

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,697. Nilai R Square ini didapat dari pengkuadratan

nilai koefisien korelasi (R). Angka koefisien determinasi (R Square) 0,697 sama dengan 69,7%.

Maka dapat diartikan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) Pengembangan Karir (X2), Kompensasi (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 69,7%. Semakin kecil ( $> 0,5$ ) nilai koefisien determinasi (R Square), maka dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat.

#### 4.3.7 Penentuan Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh paling dominan Diantara ketiga variable bebas maka dapat dilihat nilai dari masing-masing variable dari tabel output sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Variabel Dominan**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.329	2.282		2.335	.023
	Budaya Organisasi	.114	.089	.119	2.259	.004
	Pengembangan Karir	.419	.106	.437	4.971	.000
	Kompensasi	.385	.154	.311	2.495	.015

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas terlihat pada kolom standardized coefficients beta ( $\beta$ ) dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai paling besar daripada variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X3), maka pengaruh paling dominan terhadap Loyalitas (Y) adalah Pengembangan Karir (X2) dengan nilai sebesar 0,437 atau 43,7%.

#### **4.4 Pembahasan**

##### **4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi secara parsial mempengaruhi variabel Loyalitas Karyawan dengan nilai Thitung positif untuk bahwa variabel Budaya Organisasi 2,259 lebih besar dari nilai T-tabel sebesar 1,9998 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas Karyawan Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo di mana besarnya pengaruh Budaya Organisasi yang ditunjukkan oleh koefisien beta sebesar 0,119 atau 11,9% terhadap Loyalitas Karyawan.

Menurut Taula (2020:4), budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang menciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi, inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi.

Yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi sebagai pendukung suatu pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Walker (Umar, 2019) mendefinisikan bahwa loyalitas diartikan sebagai lanjuran dari karyawan yang puas untuk menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi menawarkan peluang untuk belajar, bertumbuh dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas dan dapat di raih.

Penelitian yang dilakukan oleh Bagus Pramudita (2022), yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Forin Transbuana Logistik Di Surabaya.”.

Mengungkap bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan hasil uji hipotesis secara simultan nilai Fhitung dinyatakan 41,570 dan termasuk lebih besar dari Ftabel 2,74. Artinya Ho ditolak dan Hi diterima.

Dan nilai signifikan adalah 0,000 kurang dari 0,05. Jadi pengembangan karir, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan dari uji determinasi diperoleh koefisien R Square 0,6252.

Berarti bahwa hubungan antara pengembangan karir, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan mempunyai pengaruh sebesar 62,5%, sedangkan sisanya 37,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam permodelan.

#### **4.4.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan Karir mempengaruhi variabel Loyalitas Karyawan dengan nilai Thitung positif untuk variabel Pengembangan Karir 4,971 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1,9998 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo di mana besarnya pengaruh variabel Pengembangan Karir yang ditunjukkan oleh koefisien beta sebesar 0,437 atau 43,7% terhadap Loyalitas Karyawan.

Handoko (Sinambela,2019:260) Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan atau karir yang diinginkan.

Walker (Umar, 2019) mendefinisikan bahwa loyalitas diartikan sebagai lanjuran dari karyawan yang puas untuk menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi menawarkan peluang untuk belajar, bertumbuh dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas dan dapat di raih.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari dan Sintaasih, (2019), yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada. Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali.”

Mengungkap bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat social exchange theory, yang menjelaskan ketika perusahaan memberikan yang terbaik bagi karyawannya, dalam hal ini sistem kompensasi yang baik dan iklim organisasi yang kondusif, maka karyawan juga berkontribusi maksimal yang ditunjukkan dengan loyalitasnya kepada perusahaan.

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa Kompensasi mempengaruhi variabel Loyalitas Karyawan dengan nilai Thitung positif untuk variabel Kompensasi 2,495 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1,9998 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo di mana besarnya pengaruh variabel Kompensasi yang ditunjukkan oleh koefisien beta sebesar 0,311 atau 31,1% terhadap Loyalitas Karyawan.

Sintaasih (2019:65), mengemukakan, bahwa loyalitas adalah sifat yang memiliki oleh seorang karyawan dan akan muncul pada saat bekerja

dalam sebuah organisasi atau perusahaan, dalam kehidupan sehari-hari baik disadari maupun tidak disadari, loyalitas adalah bagian dari kehidupan manusia sendiri.

Walker (Umar, 2019) mendefinisikan bahwa loyalitas diartikan sebagai lanjuran dari karyawan yang puas untuk menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi menawarkan peluang untuk belajar, bertumbuh dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas dan dapat di raih.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Messi Agmasari dan Epsilandri Septyarini (2023), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta.”

Mengungkap bahwa hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta, maka ditarik kesimpulan pada pengujian pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan: variable lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 2,708 lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 2,014 Dan hasil regresi yang menunjukkan probabilitas sebesar  $0,009 < 0,05$ . Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta.

Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 3,913 lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 2,014 Dan hasil regresi yang menunjukkan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar -0,323 lebih kecil dari t-tabel yaitu sebesar 2,014 dan hasil regresi yang menunjukkan probabilitas sebesar  $0,748 < 0,05$ .

#### **4.4.4. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian variabel diatas dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan mempengaruhi variabel loyalitas karyawan dengan Fhitung sebesar 12,320 dengan signifikan sebesar 0,000.

Oleh karena itu, nilai F-hitung (12,320)  $>$  F-tabel (2,753) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0.000 dan niali ini jauh lebih kecil dari (0,05), maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti variabel Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo.

Setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas

Karyawan. Setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat.

Dalam penelitian ini hasil koefisien korelasi berganda ( $R$ ) sebesar 0,614 hal ini menunjukan bahwa antara variabel bebas dan terikat mempunyai Tingkat hubungan dengan sangat kuat. Adapun hasil koefisien ( $R^2$ ) di dapatkan sebesar 0,697 atau 69,7%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 69,7%.

Untuk sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang diluar penelitian ini. Sehingga jika variabel Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi dapat di tingkatkan secara bersama-sama sehingga Loyalitas akan Lebih maksimal.

Dalam pengujian dan analisa koefisien determinasi parsial diperoleh variable Pengembangan Karir dengan nilai koefisien beta terbesar 0,437 atau 43,7% dibandingkan dengan yang lainnya. Hasil ini berarti sesuai dengan hipotesis awal yang menyebutkan bahwa pengembangan karir merupakan variabel yang memiliki dominasi pengaruh terbesar terhadap Loyalitas karyawan Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo sehingga pengujian ini dapat terbukti dan teruji kebenarannya.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang sudah dilakukan mengenai variabel Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo dapat disimpulkan sebagai berikut:

##### 1. Hasil Analisis Uji T (Parsial)

- a) Hasil analisis uji t (parsial) Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai thitung untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 2,259 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004. Oleh karena itu nilai Thitung (2,259) > dari Ttabel (1,998) dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 maka Ho diterima dan H1 ditolak. Ini artinya bahwa variabel bebas Budaya Organisasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Loyalitas Karyawan (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo.
- b) Hasil analisis uji t (parsial) Pengembangan Karir (X2) diperoleh nilai Thitung untuk variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 4,971 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Oleh karena itu nilai Thitung (4,971) > dari Ttabel (1,998) dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Ini artinya bahwa variabel bebas Pengembangan Karir (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

variabel terikat Loyalitas Karyawan (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo.

- c) Hasil analisis uji t (parsial) Kompensasi (X3) diperoleh nilai Thitung untuk variabel Kompensasi (X3) sebesar 2,495 dengan tingkat signifikan sebesar 0,015. Oleh karena itu nilai Thitung (2,495) > dari Ttabel (1,998) dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,015 yang lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Ini artinya bahwa variabel bebas Kompensasi (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Loyalitas Karyawan (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo.

2. Terdapat pengaruh simultan antara variabel yaitu Budaya Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Loyalitas Karyawa (Y). Dapat disimpulkan bahwa jika yaitu Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi dengan cara meningkatkan penerapan kerja dan selalu melakukan pendekatan inovatif dalam memperhitungkan setiap adanya resiko, Karyawan dinas tenaga kerja memberikan pelayanan baik kepada para masyarakat serta melakukan evaluasi secara teratur untuk pencapaian tujuan, serta Dinas tenaga kerja berkomitmen untuk memberikan insentif yang adil kepada seluruh para karyawan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap Dinas Tenaga Sidoarjo. Karena hasil uji F diperoleh hasil Fhitung sebesar 12,320 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,753 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti. Dibawah 0,05 (alpha 5%). Sehingga terdapat pengaruh signifikan. Dengan

demikian hipotesis pernyataan yang menyatakan Budaya Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) terbukti dan dinyatakan diterima

- 3 Diantara ketiga variabel yaitu Budaya Organisasi(X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kompensasi (X3), variabel yang paling mempengaruhi Loyalitas Karyawan atau dianggap dominan adalah Pengembangan Karir dengan besar pengaruh 0,437 atau 43,7 % terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian hipotesis telah terbukti dan dinyatakan diterima.

## 5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada Dinas Tenaga Kerja untuk meningkatkan Loyalitas karyawan yaitu:

1. Bagi intansi
  - a. Mempertahankan Budaya Organisasi yang ada pada Dinas Tenaga Kerja, yang ada pada indikator inovatif memperhitungkan resiko, Berorientasi pada semua kepentingan karyawan dinas dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawab karyawan yang dimana dilakukan penerapan budaya organisasi yang baik yang sesuai dengan indikator budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan loyalitas menjadi lebih baik lagi.
  - b. Mempertahankan Pengembangan Karir yang ada pada Dinas Tenaga Kerja, yang ada pada indikator Kesetiaan Organisasi,

Peneliti mengharapkan para Karyawan dinas tenaga kerja untuk selalu menjaga kesetiaan atau sikap loyal karyawan pada organisasi/dinas tenaga kerja untuk mencapai suatu tujuan bersama.

- c. Mempertahankan Kompenasasi yang ada pada Dinas Tenaga Kerja, yang ada pada indikator Gaji, insentif, dan kompensasi tidak langsung, Peneliti mengharapkan Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo memberikan kompensasi secara menyeluruh dan sesuai sebagai faktor yang dapat meningkatkan loyalitas Karyawan.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, kompenasasi, dan budaya organisasi terhadap loyalitas Karyawan PT. Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta.*
- Chaerudin, A. (2020). *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi.* Sukabumi: CV. Jejak. 183
- Dwi, i. (2019). Implementasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi Melalui sosialisasi budaya organisasi. *anajemen & Bisnis*, No.2. 30
- Edi, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan.* Lombok: Pusat pengembangan pendidikan dan penelitian Indonesia.14
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PRENADA MEDIA GROUP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro:65-179
- Handoko, T. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.260
- Hanin, A. D., & ABS, M. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan.* Probolinggo: Radar Bromo. 114-128
- Hari, S. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja.* Sleman: Deepublish. 4-14
- Hasibuan, M. (2019). Pengaruh budaya Organisasi terhadap loyalitas Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 210.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Revisi ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara. 121-127
- Judge, & Robbins. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap LoyalitasKaryawan. *Jurnal manajemen sumber daya manusia*, 62.
- mahmudah. (2019). *manajemen sumber daya manusia.*
- Malayu, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marjanuardi, L., & Ratnasari, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur`an Batam. *urnal Benefitia*, 43.

- Noor, d. (2023). *Populasi-Sampel Data*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.05
- Periantalo, J. (2919). *Penyusunan Skala Psikologi Asyik Mudah & Bermanfaat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pramudita, B. (2022). *Pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja,dan Budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya*.
- Purnamasari, N. P., & Sintaasih, D. K. (2019). *Pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan pada Belleveu Heritage Villas Nusa Dua, Bali*.
- Robbins , & Judge. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap. *Jurnal manajemen sumber daya manusia*. 62
- Sangadji, E., & Sopiah. (2019). Perilaku Konsumen. *Pendekatan Praktis disertai Jurnal Penelitian, Pertama*, 364.
- Sangadji, E., & Sopiah. (2019). Perilaku Konsumen. *Pendekatan Praktis disertai Jurnal Penelitian, pertama*, 364.
- Sudarmanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 172
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 30-137
- \_\_\_\_\_ (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2 ed.). Bandung: Alfabeta. 25
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Vol. 33). Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 121
- Sumantik. (2019). *Budaya Organisasi*. Sidoarjo: UMSIDA Press. 9
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.25
- Syarief, Ahmad, M., Syamsul, M., & Anggraini, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8 No. 3 , 19.
- Taula, R. (2020). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Lampung: Pusaka Media. 04
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- widyaningrum, m. e. (2019). *manajemen sumber daya manusia*. surabaya: UBHARA manajemen press.37- 78

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### KUISIONER PENELITIAN

#### **Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo**

---

Kepada Yth Karyawan

Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo

Perkenalkan Saya Rachmawati Urifatul Hasanah Prodi Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya dalam rangka menyelesaikan tugas akhir, maka saya ingin mengadakan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo sehubungan dengan itu saya membutuhkan sejumlah data untuk diolah dan kemudian dijadikan bahan penelitian melalui kerja sama dan ketersedian saudara/i dalam mengisi kuisioner ini. saya harap saudara/i mengisi kuisioner ini agar peneliti dapat menemukan data yang valid.

atas perhatian dan kesediaan saudara/i mengisi kuisioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Rachmawati Urifatul H.

## KUISIONER PENELITIAN

### A. DATA RESPONDEN

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Jabatan : \_\_\_\_\_
3. Jenis Kelamin :  Laki – Laki  Perempuan
4. Usia :  20 – 30 Tahun  41 – 50 Tahun  
 31 – 40 Tahun  50 Tahun lebih
5. Lama Bekerja :  < 1 tahun  3 – 4 Tahun  
 1 -2 Tahun  5 Tahun Keatas

B. Kuisioner tentang pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada dinas tenaga kerja sidoarjo.

1. Memohon kuisioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang disediakan.
2. Berikan nilai terhadap diri anda sendiri dengan jujur dan apa adanya yang anda anggap paling sesuai berdasarkan pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda (v) salah satu dari 5 kolom dengan keterangan sebagai berikut :

No	Nilai	Symbol	Keterangan
1	5	SS	SANGAT SETUJU
2	4	S	SETUJU
3	3	KS	KURANG SETUJU
4	2	TS	TIDAK SETUJU
5	1	STS	SANGAT TIDAK SETUJU

## Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	Budaya Organisasi					
1	Karyawan dinas tenaga kerja selalu melakukan pendekatan inovatif dalam memperhitungkan setiap adanya resiko					
2	Karyawan dinas tenaga kerja selalu berusaha menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat					
3	Karyawan dinas tenaga kerja selalu berkomitmen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan					
4	karyawan dinas tenaga kerja selalu memprioritaskan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif					
5	Karyawan dinas tenaga kerja selalu agresif dalam bekerja untuk pencapaian tujuan					
6	Karyawan dinas tenaga kerja selalu Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja dengan melibatkan serangkaian strategi untuk menciptakan lingkungan yang stabil serta produktif					

## Pengembangan Karir

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	Pengembangan Karir					
1	Karyawan dinas tenaga kerja memberikan pelayanan baik kepada para masyarakat serta melakukan evaluasi secara teratur untuk pencapaian tujuan					
2	Exposure dalam arti berusaha untuk dikenal oleh para pengambil keputusan berkenaan dengan ketenagakerjaan dan memberikan kontribusi.Dengan adanya exposure yang mencakup ketenaga kerjaan dan memberikan kontribusi yang tepat dapat memberikan manfaat besar bagi para karyawan dan organisasi secara keseluruhan					
3	Seluruh karyawan dinas tenaga kerja selalu menjunjung tinggi kesetiaan pada setiap organisasi					
4	Karyawan pada dinas tenaga kerja dapat mengejar peluang untuk belajar untuk memajukan karir mereka					

## Kompensasi

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	Kompensasi					
1	Karyawan dinas tenaga kerja mendapatkan gaji yang sesuai dengan posisi tingkat jabatan					
2	Dinas tenaga kerja berkomitmen untuk memberikan insentif yang adil kepada seluruh para karyawan					
3	Dinas tenaga kerja memberikan kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan,tunjangan pensiun yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan					

### **Loyalitas Karyawan**

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	Loyalitas Karyawan					
1	Karyawan dinas tenaga kerja selalu taat pada peraturan yang berlaku					
2	karyawan dinas tenaga kerja selalu bertanggung jawab pada setiap organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan					
3	Kemauan untuk bekerjasama pada setiap karyawan dinas tenaga kerja merupakan kunci dalam pencapaian tujuan					
4	Dinas tenaga kerja sangat menghargai dan mendorong rasa memiliki pada seluruh karyawan					

## Lampiran 2

### Hasil Jawaban Responden

No. Respond	Budaya Organisasi (X1)						Total X1	Pengembangan Karir (X2)				Total X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	5	4	5	4	5	4	27	5	5	4	5	19
2	5	4	5	4	5	4	27	5	5	4	4	18
3	5	4	4	5	4	5	27	3	4	5	4	16
4	4	4	4	5	4	5	26	5	5	5	5	20
5	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	5	18
6	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	5	17
7	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	4	18
8	5	5	4	3	4	5	26	5	5	5	5	20
9	4	5	5	5	4	5	28	4	5	5	5	19
10	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	17
11	3	4	5	5	4	5	26	4	4	4	4	16
12	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	20
14	4	4	4	3	5	4	24	5	4	4	5	18
15	3	4	5	4	4	5	25	5	5	5	5	20
16	3	4	4	5	5	5	26	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	20
18	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	19
20	4	4	5	5	4	5	27	4	5	4	5	18
21	5	5	5	4	5	5	29	5	5	3	5	18
22	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19
23	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20
24	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	20
25	4	3	4	5	4	3	23	4	3	5	5	17
26	5	3	4	3	5	5	25	3	4	3	5	15
27	5	4	3	3	4	5	24	4	3	5	4	16
28	4	3	5	4	5	4	25	3	5	5	4	17
29	5	3	4	4	5	4	25	5	4	5	4	18
30	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	17
31	4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	4	19
32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	17
33	5	4	4	4	5	5	27	4	5	3	5	17
34	4	5	4	5	4	1	23	4	5	5	5	19
35	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	5	17
36	4	4	4	5	4	5	26	5	4	5	5	19
37	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
38	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	4	16
39	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	5	18
40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
41	4	4	4	5	4	5	26	4	4	5	5	18
42	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
43	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	16
44	4	5	4	4	3	2	22	4	4	4	4	16
45	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	18
46	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	17
47	4	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16
48	4	4	4	5	5	3	25	5	5	5	4	19
49	4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	4	16
50	4	5	4	4	5	4	26	4	5	4	4	17
51	4	3	4	5	4	5	25	4	5	5	4	18
52	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	17
53	4	5	4	4	5	4	26	4	5	4	4	17
54	4	5	4	2	4	5	24	4	4	4	5	17
55	4	5	3	4	4	5	25	4	5	4	4	17
56	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	17
57	5	4	4	4	5	5	27	5	4	4	5	18
58	4	4	4	4	5	5	25	5	4	5	4	18
59	4	5	5	4	4	5	27	4	5	5	4	18
60	5	4	4	5	4	5	27	4	4	5	5	18
61	4	5	5	5	5	4	28	4	5	5	4	18
62	4	5	4	5	5	5	28	4	5	4	4	17
63	5	5	4	4	4	5	27	4	5	5	4	18
64	4	3	5	4	5	5	26	4	4	4	5	17
65	4	2	5	4	2	5	22	4	5	4	5	18
Jumlah	277	273	280	280	282	288	1680	278	288	290	292	1148
Rata-rata	4,2615	4,2	4,3077	4,308	4,3385	4,4308	25,846	4,2769	4,431	4,4615	4,492	17,6615

Kompensasi (X3)			TotalX3	Loyalityas (Y)				TotalY
X3.1	X3.2	X3.3		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	
5	4	5	14	5	5	5	5	20
4	5	4	13	4	4	3	5	16
5	5	5	15	5	5	4	5	19
4	5	5	14	5	5	5	5	20
4	5	4	13	4	4	5	5	18
4	5	5	14	5	4	4	5	18
5	4	4	13	4	4	5	5	18
4	5	4	13	4	4	5	5	18
4	5	5	14	5	5	5	5	20
5	5	5	15	5	4	5	4	18
4	5	5	14	5	5	4	4	18
5	4	4	13	4	4	3	5	16
5	5	5	15	5	4	5	5	19
5	5	5	15	5	5	5	5	20
4	3	4	11	4	4	4	4	16
5	5	5	15	4	5	5	5	19
5	5	3	13	5	4	4	5	18
4	5	5	14	4	5	4	5	18
5	5	5	15	4	5	5	5	19
5	5	5	15	4	4	4	5	17
5	5	5	15	5	4	5	4	18
5	5	5	15	4	4	5	5	18
5	5	5	15	5	5	5	5	20
5	5	5	15	4	5	5	5	19
5	4	3	12	4	3	5	5	17
5	4	4	13	3	5	4	4	16
4	4	4	12	5	4	5	3	17
4	4	5	13	4	3	5	5	17
5	3	5	13	5	4	5	5	19
4	4	4	12	3	4	5	5	17
5	4	5	14	5	5	5	5	20
4	4	4	12	4	4	4	4	16
5	5	4	14	4	4	4	4	16
4	4	4	12	5	5	5	4	19
4	5	5	14	4	5	5	4	18
4	5	5	14	5	5	5	5	20
4	5	5	14	4	4	4	5	17
4	5	4	13	4	4	4	4	16
3	4	5	12	4	5	4	4	17
4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	5	4	13	4	5	4	5	18
4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	5	13	4	5	4	4	17
4	4	5	13	4	4	4	5	17
4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	5	13	4	5	4	5	18
4	4	5	13	4	5	5	4	18
4	5	4	13	5	4	5	4	18
4	5	4	13	4	4	4	4	16
4	4	4	12	4	5	4	5	18
5	4	3	12	4	4	4	4	16
4	4	4	12	5	5	4	5	19
5	4	4	13	4	5	4	5	18
5	5	4	14	5	4	4	4	17
4	4	5	13	4	3	5	4	16
4	4	5	13	4	4	5	4	17
5	5	4	14	4	4	4	5	17
4	5	4	13	5	5	4	4	18
4	5	5	14	5	4	5	5	19
4	4	4	12	4	5	3	4	16
4	4	5	13	5	4	5	5	19
5	4	4	13	4	4	4	4	16
5	5	5	15	3	5	4	4	16
285	291	290	866	280	284	287	295	1146
4,385	4,47692	4,462	13,3231	4,3077	4,369	4,415	4,5385	17,6308

### Lampiran 3

#### Uji Validitas Kuisioner Budaya Organisasi (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Budaya Organisasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.210	.096	-.070	.368**	.150	.524**
	Sig. (2-tailed)		.093	.448	.579	.003	.232	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	.210	1	.159	.275*	.104	.204	.635**
	Sig. (2-tailed)	.093		.205	.027	.412	.103	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	.096	.159	1	.229	.186	.116	.562**
	Sig. (2-tailed)	.448	.205		.066	.139	.359	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	-.070	.275*	.229	1	-.007	.086	.503**
	Sig. (2-tailed)	.579	.027	.066		.958	.497	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.5	Pearson Correlation	.368**	.104	.186	-.007	1	-.011	.471**
	Sig. (2-tailed)	.003	.412	.139	.958		.934	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.6	Pearson Correlation	.150	.204	.116	.086	-.011	1	.492**
	Sig. (2-tailed)	.232	.103	.359	.497	.934		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.524**	.635**	.562**	.503**	.471**	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Pengembangan Karir (X2)

Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Pengembangan Karir
X2.1	Pearson Correlation	1	.229	.379**	.257*	.702**
	Sig. (2-tailed)		.066	.002	.039	.000
	N	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	.229	1	.201	.169	.633**
	Sig. (2-tailed)	.066		.108	.179	.000
	N	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	.379**	.201	1	.161	.674**
	Sig. (2-tailed)	.002	.108		.199	.000
	N	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	.257*	.169	.161	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.039	.179	.199		.000
	N	65	65	65	65	65
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.702**	.633**	.674**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

### Kompensasi (X3)

Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	Kompensasi	
X3.1	Pearson Correlation	1	.176	.038	.573**	
	Sig. (2-tailed)		.160	.763	.000	
	N	65	65	65	65	
X3.2	Pearson Correlation	.176	1	.267*	.731**	
	Sig. (2-tailed)	.160		.032	.000	
	N	65	65	65	65	

X3.3	Pearson Correlation	.038	.267*	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.763	.032		.000
	N	65	65	65	65
Kompensasi	Pearson Correlation	.573**	.731**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65

## Loyalitas Karyawan (Y)

Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Loyalitas
Y.1	Pearson Correlation	1	.176	.307*	.197	.669**
	Sig. (2-tailed)		.160	.013	.116	.000
	N	65	65	65	65	65
Y.2	Pearson Correlation	.176	1	.027	.083	.534**
	Sig. (2-tailed)	.160		.833	.510	.000
	N	65	65	65	65	65
Y.3	Pearson Correlation	.307*	.027	1	.217	.637**
	Sig. (2-tailed)	.013	.833		.082	.000
	N	65	65	65	65	65
Y.4	Pearson Correlation	.197	.083	.217	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.116	.510	.082		.000
	N	65	65	65	65	65
Loyalitas Karyawan	Pearson Correlation	.669**	.534**	.637**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65

## Lampiran 4

### Uji Reabilitas

#### X1 Budaya Organisasi

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.694	6

#### X2 Pengembangan Karir

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.745	4

#### X3 Kompensasi

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.668	3

#### Y Loyalitas Karyawan

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.642	4

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Reliabel	Keterangan
(X1)	0,694	0,600	Reliabel
(X2)	0,745	0,600	Reliabel
(X3)	0,668	0,600	Reliabel
(Y)	0,642	0,600	Reliabel

## Lampiran 5

### Hasil Uji

#### Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.772	3	13.591	12.320	.000 <sup>b</sup>
	Residual	67.289	61	1.103		
	Total	108.062	64			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi

#### Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.329	2.282		2.335	.023
	Budaya Organisasi	.114	.089	.119	2.259	.004
	Pengembangan Karir	.419	.106	.437	4.971	.000
	Kompensasi	.385	.154	.311	2.495	.015

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

#### UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.329	2.282		2.335	.023
	Budaya Organisasi	.114	.089	.119	2.159	.004
	Pengembangan Karir	.419	.106	.437	3.971	.000
	Kompensasi	.385	.154	.311	2.495	.015

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

## **ANALISIS DETERMINASI R SQUARE**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 <sup>a</sup>	.697	.657	1.050

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

## UJI DOMINAN

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.329	2.282		2.335	.023
	Budaya Organisasi	.114	.089	.119	2.259	.004
	Pengembangan Karir	.419	.106	.437	4.971	.000
	Kompensasi	.385	.154	.311	2.495	.015

## Lampiran 6

### Data Descriptive Statistic

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	65	23	30	25.95	1.780
Pengembangan Karir	65	15	20	17.60	1.356
Kompensasi	65	11	15	13.26	1.050
Loyalitas Karyawan	65	16	20	17.45	1.299
Valid N (listwise)	65				

Sumber: Peneliti (2024)