

Studi Empiris tentang Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Yayasan Darut Taqwa

¹M. Afifulloh Yusuf, ²Nur Rohmad Nuzil

¹Universitas Yudharta, Indonesia, afifullohyusuf@gmail.com

²Universitas Yudharta, Indonesia, nuzil@yudharta.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 80 responden yang dipilih menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan loyalitas karyawan melalui kepemimpinan, lingkungan kerja yang kondusif, dan sistem kompensasi yang efektif.

Kata kunci: Kepemimpinan Kharismatik; Lingkungan Kerja; Kompensasi; Loyalotas.

Abstract

This study aims to determine the influence of charismatic leadership, work environment, and compensation on employee loyalty. The approach used in this study is quantitative with the type of causal associative research. The data collection technique was carried out through the distribution of questionnaires to 80 respondents who were selected using *the purposive sampling* method, which is the selection of samples based on certain criteria relevant to the purpose of the research. Data analysis was carried out using multiple linear regression to test the simultaneous or partial influence of independent variables on dependent variables. The results of this research are expected to contribute to the development of human resource management strategies, especially in increasing employee loyalty through leadership, a conducive work environment, and an effective compensation system.

Keywords: Charismatic Leadership; Work Environment; Compensation; Loyalties.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan unsur terpenting dalam segala hal khususnya di dalam suatu organisasi ataupun proses kerja. Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor sentral dalam suatu organisasi. Pada hakikatnya, manusia dalam suatu organisasi bergerak sebagai pemikir, perencana dan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi, Desi Handayani (2019). Untuk menunjang kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya, maka organisasi harus membuat hubungan yang ideal antara tujuan tenaga kerja dan tujuan organisasi. Suatu organisasi jika ingin mencapai tujuannya harus memiliki karyawan dengan loyalitas kerja yang tinggi. Karena tidak sedikit karyawan yang tidak memiliki rasa loyal terhadap perusahaan maka dibutuhkan kerjasama yang baik antara

manajemen yang di perusahaan dengan karyawan. Melalui hubungan yang baik dan kekompakan maka akan menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Menurut Nitisemito (2004) loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Menurut Poerwadarminta (dalam Aldrianto, 2016) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi. Jika dilihat dari pengertian diatas, loyalitas dapat tercipta dengan karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama, semakin lama seseorang berada dalam organisasi maka semakin tinggi juga rasa loyalitas yang dimiliki.

Untuk membentuk loyalitas organisasi harus mengerti faktor apa saja yang mendukung terbentuknya loyalitas karyawan. Flippo (dalam Sumardhan, 2014) banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan latihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan dengan karyawan lain. Menurut Nitisemito, gaya seorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan sangat berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasinya.

Salah satu yang mendukung terbentuknya loyalitas karyawan adalah pemimpin karismatik. Menurut Max Weber dalam Robbins (2007) berpendapat bahwa kepemimpinan karismatik adalah suatu kualitas kepribadian individu tertentu, yang darinya ia dipisahkan dari orang-orang biasa dan diperlakukan sebagai orang yang diberkahi dengan kekuatan gaib, manusia super, atau kekuatan luar biasa. Kepemimpinan karismatik merupakan kepemimpinan luar biasa yang memiliki visi, bersedia mengambil risiko pribadi demi mencapai visi, dan peka terhadap pengikutnya. Menurut Achua dan Lussier dalam Marginingsih (2016) Kepemimpinan karismatik akan menimbulkan pengaruh yang besar terhadap anggotanya, mereka bisa mengubah sikap, nilai-nilai dan focus anggota dari focus pribadi menjadi fokus kolektif secara konsisten.

KH Sholeh Bahrudin merupakan Pembina satu yayasan darut taqwa dan merupakan anak pertama dari KH Bahrudin Kalam yaitu pendiri yayasan darut taqwa. Beliau merupakan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan karismatik, pernyataan ini sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan karismatik yang dikemukakan oleh purwanto, bahwa seorang pemimpin karismatik memiliki daya tarik yang tinggi, seolah-olah memiliki kekuatan gaib dan memiliki prinsip yang kuat. Dari ciri-ciri tersebutlah yang membuat para pengikut beliau itu memiliki rasa loyalitas yang tinggi.

KH Sholeh Bahrudin memiliki tujuan besar yang dicurahkan dalam visi Yayasan Darut Taqwa dengan artikulasi khas beliau, dalam mencapai visinya beliau sering dawuh terhadap santri dan para jama'ahnya bahwa beliau membangun lembaga pendidikan dengan tujuan untuk meningkatkan SDM supaya berguna untuk bangsa dan negara. Beliau memiliki gaya tersendiri dalam bersosial, kata mengayomi lebih cocok dengan gaya bersosialisasi beliau karena beliau tidak pernah membeda-bedakan para jama'ah, santri dan tamu beliau. Sikap itulah yang membuat beliau begitu dihormati dan loyalitas para jamaa'ah atau pengikut beliausangat tinggi.

Selain kepemimpinan karismatik lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Menurut Alex S. Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Jika dalam

organisasi memiliki lingkungan yang nyaman, memiliki fasilitas yang mencukupi bagi karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dalam menjalankan tugas. Dari lingkungan yang seperti itulah akan menimbulkan loyalitas kerja yang tinggi.

Jika dilihat dari lingkungan fisik Yayasan Darut Taqwa memiliki lingkungan yang nyaman dan masih asri karena di sekitar lokasi yayasan dikelilingi banyak persawahan. Fasilitas yang disediakan juga cukup lengkap seperti gedung lembaga, laboratorium, perpustakaan, lapangan olah raga, bank santri dan koperasi. Semua fasilitas yang diberikan yayasan untuk menunjang dan mempermudah proses belajar mengajar yang ada di Yayasan Darut Taqwa.

Selain lingkungan fisik Yayasan Darut Taqwa memiliki lingkungan nonfisik yang berupa suasana kerja yang bagus, hal ini dibuktikan dari beberapa karyawan yang ada dilembaga menjelaskan bahwa mereka bekerja dengan tidak ada rasa tertekan. Mereka sering berinteraksi dan juga memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain.

Kompensasi yang berupa bonus ataupun gaji juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja. Menurut Rumawas (2018) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung. Biasanya kompensasi secara langsung berupa uang (finansial) yang diberikan atas pekerjaan yang telah diselesaikan, sedangkan kompensasi secara tidak langsung berupa penghargaan (non-financial) dari hasil kerja dalam hal pemberian tunjangan. Agar perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan di suatu perusahaan adalah dengan cara memberikan insentif dan upah agar karyawan merasa usaha yang telah dilakukan dihargai dan sepadan dengan hasil yang didapatkan selama ia bekerja di dalam perusahaan (Vivian Purba 2019).

Kompensasi yang ada di Yayasan Darut Taqwa berupa bisyaroh yang diberikan setiap bulannya kepada setiap karyawan. Besarnya Yayasan Darut Taqwa membuat kompensasi yang mungkin lebih besar dari pada yayasan yang lain, meskipun kompensasi yang diberikan tidak pasti atau sama setiap bulannya. Hal itu disebabkan karena jumlah nominal bisyaroh atau kompensasi yang diberikan dihitung dari jabatan, jam pelajaran dan masa pengabdian atau masa kerja. Selain itu yayasan juga memberikan insentif berupa tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan bingkisan.

Kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja dan kompensasi inilah yang saya ambil untuk menjadi variabel penelitian. Apakah ketiga variabel tersebut menjadi sesuatu yang sangat penting dalam menciptakan loyalitas kerja dari para karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Vivian Purba (2019) yang berjudul Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat, vivian berpendapat bahwa Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

Yayasan darut taqwa sengonagung merupakan pengembangan dari yayasan pondok pesantren darut taqwa yang berdiri pada tanggal 01 agustus tahun 1977 di desa Carat kecamatan Gempol kabupaten Pasuruan yang didirikan oleh: KH. Bahruddin Kalam. Yayasan ini sekarang memiliki 379 karyawan dalam 7 Lembaga formal dan rata-rata para karyawan di yayasan darut taqwa memiliki masa jabatan yang cukup lama.

Urgensi dari penelitian ini adalah apakah faktor kepemimpinan Karismatik Lingkungan Kerja dan Kompensasi menjadi variabel yang memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas karyawan yang ada di Yayasan Darut Taqwa.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Dalam bukunya Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sugiyono (2019) menjelaskan hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat, dengan adanya variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis/pendekatan kuantitatif, Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2019).

Pada penelitian ini kuesioner menjadi alat ukur dimana data-data tersebut diperoleh dengan menyebarkan kuesioner atau pertanyaan kepada sampel penelitian yang didapatkan dari lokasi penelitian dan menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungannya. Penelitian ini peneliti memilih Yayasan Darut Taqwa Dusun Pandean Desa Sengonagung Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan sebagai tempat penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di lembaga tingkatan SLTP dan SLTA di Yayasan Darut Taqwa dengan jumlah anggota populasi yang diketahui dan Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability dengan teknik purposive sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan uji validitas untuk item kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja, kompensasi, dan loyalitas kerja, jika nilai r hitung $> 0,5$ maka dapat disimpulkan item dari kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja, kompensasi, dan loyalitas kerja dikatakan valid. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan *person correlation validity* dengan teknik *product moment* yaitu skor dari setiap item dikorelasikan dengan skor total. Uji validitas ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
1	Kepemimpinan Karismati (X1)	X1.1	0,722	0,000	Valid
		X1.2	0,756	0,000	Valid
		X1.3	0,790	0,000	Valid
		X1.4	0,725	0,000	Valid
		X1.5	0,731	0,000	Valid
2	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,747	0,000	Valid
		X2.2	0,761	0,000	Valid
		X2.3	0,767	0,000	Valid

		X2.4	0,706	0,000	Valid
		X2.5	0,712	0,000	Valid
3	Kompensasi (X3)	X3.1	0,839	0,000	Valid
		X3.2	0,757	0,000	Valid
		X3.3	0,738	0,000	Valid
		X3.4	0,702	0,000	Valid
		X3.5	0,722	0,000	Valid
4	Loyalitas Karyawan (Y)	Y1.1	0,818	0,000	Valid
		Y1.2	0,806	0,000	Valid
		Y1.3	0,776	0,000	Valid
		Y1.4	0,734	0,000	Valid
		Y1.5	0,677	0,000	Valid
		Y1.6	0,684	0,000	Valid
		Y1.7	0,751	0,000	Valid

Sumber: Data uji spss versi 25

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang bertujuan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Alpha Cronbach's* dengan membandingkan antara nilai α_{hitung} dengan nilai alpha sebesar 0,6. Jika nilai $\alpha_{hitung} \geq 0,6$ maka item pernyataan yang digunakan adalah reliabel. Sebaliknya, jika nilai $\alpha_{hitung} \leq 0,6$ maka item pernyataan yang digunakan tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas untuk variabel kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja, kompensasi, dan loyalitas kerja.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Karismatik	0,798	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,788	Reliabel
3	Kompensasi	0,808	Reliabel
4	Loyalitas Kerja	0,870	Reliabel

Sumber: Data uji spss versi 25

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

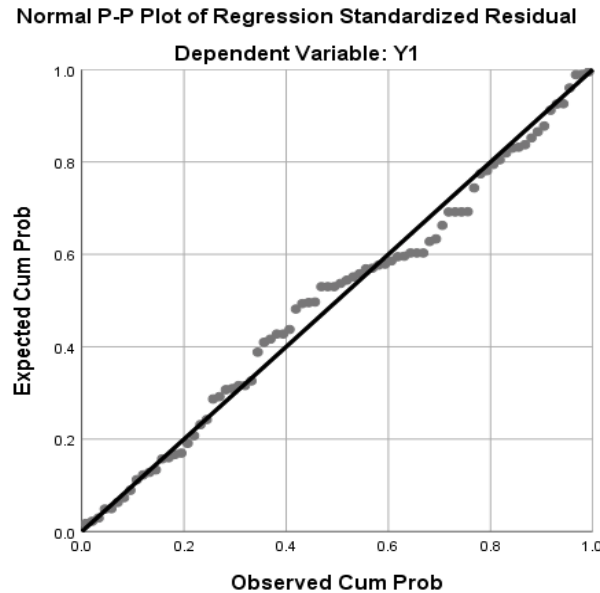
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki residual normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dijelaskan bahwa metode pendekatan *Grafik Normal Probability Plot* dan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu ketentuan apabila nilai signifikansi (*sig*) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (*sig*) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 3
Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.200

Sumber: Data uji spss versi 25

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Dari gambar 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa jika yang berupa titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Karismatik (X1)	.641	1.561
2	Lingkungan Kerja (X2)	.550	1.819
3	Kompensasi (X3)	.618	1.619

Sumber: Data uji spss versi 25

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa Variance Inflation factor (VIF) pada variabel kepemimpinan karismatik sebesar 1.561, variabel lingkungan kerja sebesar 1.819, dan variabel kompensasi sebesar 1.619. Dari ketiga variabel tersebut memiliki VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Jika dilihat dari hasil output pada nilai tolerance ketiga variabel kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja, kompensasi, dan loyalitas kerja menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0,1. Hal ini dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser, yaitu apabila nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya, jika nilai signifikan < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 6
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients</i>	
Model	Sig.
Kepemimpinan Karismatik	.235
Lingkungan Kerja	.878
Kompensasi	.204

Sumber: Data uji spss versi 25

Berdasarkan gambar 6 hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi kepemimpinan karismatik sebesar 0,235, nilai signifikansi prosed sebesar 0,878, dan nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,204. Yang artinya ketiga nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen. Untuk melakukan analisis, penulis menggunakan program *software* SPSS versi 25 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	1.332	2.396		.556	.580
	Kepemimpinan Karismatik	.679	.125	.470	5.418	.000
	Lingkungan Kerja	.598	.141	.398	4.252	.000
	Kompensasi	.051	.102	.044	.503	.616

Sumber: Data uji spss versi 25

Berdasarkan tabel 7 diatas persamaan regresinya adalah sebagai berikut:
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

$$KPK = 1,607 + 0,679 KK + 0,598 LK + 0,051 KS + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien b_1 sebesar 0,679, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik berpengaruh positif signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan karismatik mengalami peningkatan maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,679 satuan dengan asumsi variabel tetap.
2. Nilai koefisien b_2 sebesar 0,598, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,598 satuan dengan asumsi variabel tetap.
3. Nilai koefisien b_3 sebesar 0,051, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi mengalami peningkatan maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,051 satuan dengan asumsi variabel tetap.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan dasar nilai Signifikansi (Sig-t) dibandingkan dengan nilai α yang digunakan, dengan asumsi jika nilai Sig penelitian lebih kecil dari nilai 0,05 (Sig < 0,05), maka dinyatakan H_0 ditolak. Jika nilai Sig penelitian lebih besar dari nilai 0,05 (Sig > 0,05), maka dinyatakan H_0 diterima.

- a. Pengujian Hipotesis 1 : Kepemimpinan karismatik (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y)

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis 1

<i>Coefficients</i>		
Variabel	T	Sig.
Kepemimpinan karismatik	5.418	.000

Sumber: Data uji spss versi 25

Berdasarkan tabel 8 hasil hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan kepemimpinan karismatik (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Hasil analisis regresi berganda kepemimpinan karismatik (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y) dimana hasilnya menunjukkan pengaruh secara parsial dengan nilai probabilitas (*P-Value*) 0,000 < dari taraf signifikan 0,05.

Berdasarkan uji t pada tabel 8, pada tabel diatas didapatkan t hitung sebesar 5,418 > t tabel (1,991). Nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dari variabel kepemimpinan karismatik (X1) terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan karismatik yang dimiliki oleh KH Moh Soleh Bahruddin berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis 1 (H_1) diterima.

- b. Pengujian Hipotesis 2 : Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y)

Tabel 9
 Hasil Uji Hipotesis 2

<i>Coefficients</i>		
Variabel	T	Sig.
Lingkungan Kerja	4.252	.000

Sumber: Data uji spss versi 25

Berdasarkan tabel 9 hasil hipotesis 2 (H2) yang menyatakan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Hasil analisis regresi berganda lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) dimana hasilnya menunjukkan pengaruh secara parsial dengan nilai probabilitas (P-Value) $0,000 <$ dari taraf signifikan $0,05$.

Berdasarkan uji t pada tabel 4.17, pada tabel diatas didapatkan t hitung sebesar $4,252 >$ t tabel ($1,991$). Nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dari variabel lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas kerja (Y). Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan yang di sekitar Yayasan Darut Taqwa berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima.

c. Pengujian Hipotesis 3 : Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y)

Tabel 10
 Hasil Uji Hipotesis 3

<i>Coefficients</i>		
Variabel	T	Sig.
Kompensasi	.503	.616

Sumber: Data uji spss versi 25

Berdasarkan tabel 4.18 hasil hipotesis 3 (H3) yang menyatakan kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja (Y). Hasil analisis regresi berganda kompensasi (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y) dimana hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan (P-Value) $0,616 >$ dari taraf signifikan $0,05$.

Berdasarkan uji t pada tabel 10 pada tabel diatas didapatkan t hitung sebesar $,503 <$ t tabel ($1,991$). Nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel kepemimpinan karismatik (X1) terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kegiatan kompensasi yang diberikan Yayasan Darut Taqwa terhadap karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis 3 (H3) ditolak.

d. Pengujian Hipotesis 4 : Kepemimpinan Karismatik (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y)

Pada uji hipotesis 4 menggunakan uji F untuk melakukan pengujian variabel independen (bebas) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah $0,05$ dan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut adalah tabel hasil uji F dengan perhitungan *statistic* dengan menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 11
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA	
F	Sig.
43.939	.000

Sumber: Data uji spss versi 25

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA diatas didapatkan F_{hitung} sebesar 43.939 > dari $F_{tabel}(2,27)$. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka dapat diindikasikan bahwasanya terdapat pengaruh antara kepemimpinan karismatik (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

Nilai Sig. pada tabel 11 diatas adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan yang digunakan (0,05) maka hipotesis sementara menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan karismatik (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b		
Model	R	Adjusted R Square
1	.796	.620

Sumber: Data uji spss versi 25

Dari hasil uji determinasi, nilai R sebesar 0,796 maka dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,620 artinya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 62 % berarti terdapat 38 % varians variabel terikat yang dipengaruhi variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Hal ini berarti kemampuan variabel-variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja dan kompensasi dalam menjelaskan variabel dependen loyalitas karyawan sebesar 62%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan pada hasil penelitian ini akan menjelaskan yang didasarkan dari hasil analisis statistic deskriptif dan analisis *statistic* inferensial yang bertujuan untuk memberikan suatu pemahaman dan penjelasan yang konprehensif dari semua temuan dalam penelitian ini. Berikut akan disajikan pembahasan yang berdasarkan hasil analisis deskriptif dan inferensial.

Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Gibson (2012) Kepemimpinan Karismatik adalah kualitas yang menonjol pada seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya dengan menggunakan anugrah supranatural dan kekuatan pengikutnya. Selanjutnya Gibson (2012) menjelaskan definisi Gaya Kepemimpinan Karismatik adalah kualitas pemimpin dalam mengidentifikasi secara tepat. Tuntutan-tuntutan, nilai-nilai dan harapan-harapan pengikutnya dan kemudian ditransformasikan menjadi kepentingan semua. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Kepemimpinan karismatik merupakan gaya kepemimpinan seseorang yang memiliki kekuatan untuk menarik atau mempengaruhi orang-orang disekitarnya. Kepemimpinan karismatik juga memiliki aura yang kuat, keterampilan menjalin koneksi, tekad yang kuat, public speaking yang bagus dan memiliki sifat rendah hati, hal tersebutlah yang mampu menarik orang-orang disekitar sehingga memiliki rasa loyalitas terhadap pemimpin ini.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut dilihat dari distribusi frekuensi jawaban responden yang setiap itemnya memiliki nilai mean yang tinggi. Dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan karismatik yang diterapkan KH Moh Soleh Bahrudin untuk memimpin Yayasan Darut Taqwa dapat menimbulkan rasa loyalitas terhadap para bawahan atau karyawannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Bety Jannaty Saadaty (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Alex S. Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Sedangkan Menurut Rivai (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut dilihat dari distribusi jawaban responden yang setiap itemnya memiliki rata-rata nilai yang tinggi dan ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang ada di Yayasan Darut Taqwa yang berupa fasilitas yang cukup lengkap yang meliputi gedung lembaga, laboratorium, perpustakaan, loket pembayaran dan koperasi, Suasana yang nyaman dengan tidak adanya tekanan kerja dari atasan. Adanya fasilitas yang diberikan Yayasan Darut Taqwa memiliki fungsi untuk membuat setiap karyawan melakukan aktivitas kerjanya dengan nyaman.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kharisma Nawang Sigit dan Kustiono (2020) dan penelitian yang dilakukan oleh Novita Sari dan Karnadi (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Sunyoto, 2012).

Sedangkan menurut Hasibun (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan atas imbalan jasa maupun tenaga yang diberikan pada perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil distribusi frekuensi responden yang setiap itenya memiliki rata-rata nilai mean yang tinggi sebesar 3,8 tetapi nilai tersebut mendekati kategori nilai sedang sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh yayasan tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap tingginya loyalitas yang dimiliki karyawan di Yayasan Darut Taqwa.

Penelitian ini menjadi fakta baru karena kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Faktor yang menyebabkan itu adalah latar belakang dari yayasan tersebut merupakan pondok pesantren yang menjunjung tinggi loyalitas, moralitas dan etika terhadap guru maupun orang disekitar. Selain itu rata-rata karyawan yang mengajar di lembaga yayasan darut taqwa adalah alumni pondok pesantren, yang mana dalam pondok pesantren sendiri memiliki KH Soleh Bahruddin sering memberikan doktrin bahwasannya puncak tertinggi dalam mencari ilmu atau belajar adalah menyalurkan ilmu tersebut. Doktrin inilah yang menjadi dasar kuat dari loyalitaspara karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Lingkungan Kerjadan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan perhitungan regresi kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja dan Kompensasi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan karismatik (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan terhadap loyalitas kerja (Y).

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga). Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel secara parsial (uji t) kepemimpinan karismatik (X1) memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa dengan dibuktikan hasil dari uji t hitung yang telah diketahui bahwa $t_{hitung} 5,418 > t_{tabel} (1,991)$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa.
2. Terdapat pengaruh secara parsial (uji t) antara lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa. Hal ini dibuktikan hasil t hitung yang telah diketahui bahwa $t_{hitung} 4,252 > t_{tabel} (1,991)$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa.
3. Variabel kompensasi (X3) memiliki pengaruh secara parsial (uji t) terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa. Hal ini dibuktikan hasil t hitung yang telah diketahui bahwa $t_{hitung} 503 < t_{tabel} (1,991)$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka kompensasi memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa.
4. Variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa. Hal ini di dibuktikan dengan hasil pengujian yaitu diketahui bahwa $F_{hitung} 43.939 > F_{tabel} (2,27)$ yang artinya ada pengaruh secara simultan kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang mengatakan bahwa pengaruh secara simultan kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Aban, Adnan dan Kasmirudin. (2019). *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka*. Jurnal vol14, no 2: Universitas Riau.
- Achmadi, A dan Narbuko, C. (2015). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Aldrianto, M. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kospermindo Di Makassar*. Makassar: Skripsi Universitas Hasanudin Makassar.
- Alex S. Nitisemito (2000). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alex, Nitisemito. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gema Pustaka.
- Baron, Robert A. and Jerald Greenberg, (2000). *Behaviour in Organizations*. New. York: McGraw Hill. Burhan, bungin.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku.
- Dwi Septianto. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang*. Jurnal Skripsi. Semarang: jurusan manajemen fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Edy Sutrisno, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Edy, Sutrisno. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Flippo, Edwin B. (2005). *Manajemen Personalial*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, John M.Ivancevich, James H. Donnelly and Robert Konopaske. (2012). *Organizatons Behavior, Structure, Processes:Fourteenth Edition*. New York: McGraw Hill Education.
- Handayani, Desi. (2019). *Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV: Universitas Muhammadiyah Makassar*
- Henry Simamora, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Hermawan, I Ketut Andy, Gede Riana, (2014), "Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas kerja karyawan Pada Pt. Inti Buana Permai Denpasar Bali", Bali: Universitas Udayana Bali Volume 3, No. 3
- Hasibuan, Malayu SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- James L. Gibson, et. All. (2012). *Organization: Behaviour, Structure, Processes*.14 Edition. New York: Mcgraw-Hill Companies, Inc.
- Jannaty Saadaty, Bety. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Etika Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Yayasan Al-Qodiri 1 Jember*. Universitas Jember.
- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas. 2018, *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 4.

- Maharani, zaitun, Abd Kodir Djaelani dan Afi Rachmat Slamet. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang: Malang.
- Mandala Putra, Jerry. (2019). Strategi Mempertahankan Loyalitas kerja Karyawan Pada PT Mandala Multifinance Cabang Bulukambang. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Marginingsih, Ria. (2016). Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding: Universitas Islam 45 Bekasi.
- Mustika, Rafika Yuli. (2020). Pengaruh Gaji dan Pemimpin yang Berkarisma Terhadap Loyalitas Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun. Skripsi. Jurusan Ekonomi Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Ponorogo.
- Ma'ruf, Reza. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal ILmiah psikologi volume 9, no 1: Universitas Mulawarman.
- Nandania, Resti. (2013). "Peran Kepercayaan Organisasi dengan Loyalitas. Karyawan di BCA Malang Raya." Skripsi. Universitas Maulana Malik. Ibrahim Malang.
- Nawang Sigit, charisma dan kustiyono. (2020). Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. ANJASA Baja Ringan Semarang. Volume 1, no 2: Universitas selamat srikendal
- Novitasari dan karnadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Semen Baturaja. Jurnal Adminika volume 5, no 1: Sekolah Tinggi Ekonomi Muara Enim
- Poerwadarwanta W.J.S. (1986). Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Purba, Vivian. (2019) Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat: Universitas Pembangunan Panca Budi
- Rahmat Setiawan (2014) Hubungan Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Dengan Kinerja Bawahan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga (JEBA).
- Rivai, Veithzal. (2011). Corporate Performance Management dari Teori Ke Praktek, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. Dan Timothy A. Judge., (2008). Perilaku Organisasi, Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi: Organizational Behavior, Terjemahan; Diana Angelica, New Jersey: Pearson Education, 2007.
- Sedarmayanti (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.
- Siregar, Syofian. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar. Interpretama Mandiri.
- Siagian, Sondang P. (2003). Teori & praktek kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cip
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.

- Sumardhan, D. (2014) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT Sinar Sosro Medan). Tesis Magister Manajemen Bisnis Universitas Sumatra Utara
- Supardi dan Anwar, S. (2001). Dasar - dasar perilaku organisasi. UII Press, Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandy. (2006). Pemasaran Jasa. Malang: Bayu Media.
- Yahya, Rezima dan Pasaribu. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap loyalitas Kerja di Hotel Grand Rocky Bukit Tinggi. Jurnal Volume 3, no 18: Universitas Negeri Padang.