

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL*,
WORKLIFE BALANCE, DAN KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA PT. BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER**

SKRIPSI



Oleh:
MOH. LUQMAN
NIM. 212105010069

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
SEPTEMBER 2025**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL*,
WORKLIFE BALANCE, DAN KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA PT. BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Study Perbankan Syariah



Oleh:
MOH. LUQMAN
NIM. 212105010069

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
SEPTEMBER 2025**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL*,
WORKLIFE BALANCE, DAN KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA PT. BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Study Perbankan Syariah

Oleh:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
NIM. 212105010069

Disetujui Pembimbing



Nurhidayat, S.E., M.M
NIP. 1979052023211015



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
WORKLIFE BALANCE, DAN KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA PT. BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Kamis

Tanggal : 25 September 2025

Tim Penguji

Ketua Sidang

Nadia Azalia Putri, M.M
NIP: 199403042019032019

Sekretaris

Mutmainnah, M.E
NIP: 199506302022032004

Anggota:

1. Dr. Sofiah, M.E
2. Dr. Nur Hidayat., S.E, M.M

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Ubaidillah, M.Ag.
NIP: 19681226199603101



MOTTO

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya: “Sungguh, Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya, Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”(QS. Al-Nisa’ 4:58)*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

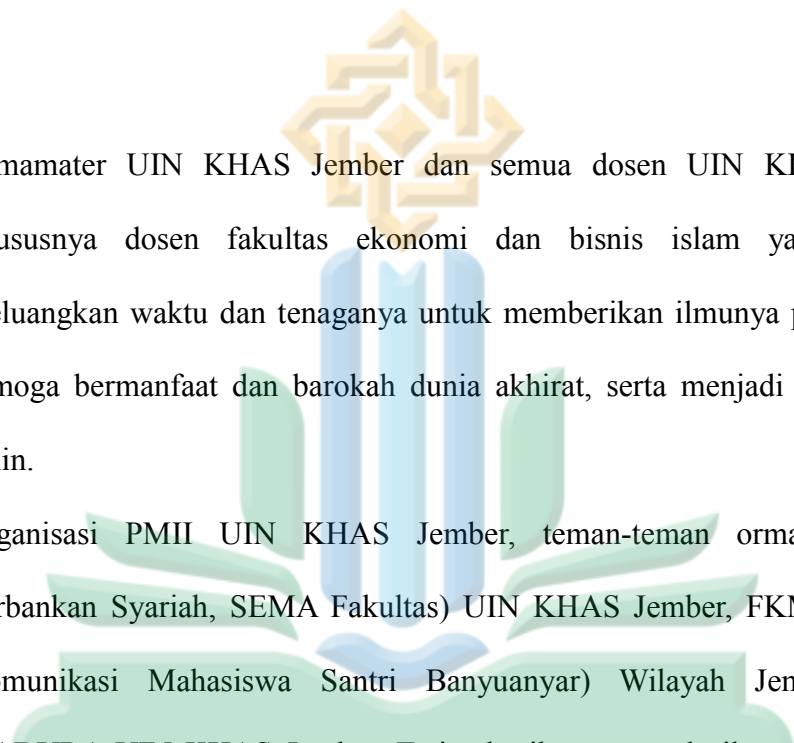
* Departemen Agama RI, Al-Qur’an Hafalan Cepat, (Bandung: Cordoba, 2017), 128



PERSEMBAHAN

Pertama-tama dengan menyebut nama Allah SWT serta sha;awat kepada baginda Nabi Muhammad SAW saya ucapkan syukur Alhamdulillah. Karya ini dipersembahkan kepada orang-orang tercinta yang selalu menye mangati dan memberikan do'a sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Teruntuk cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Moh. Bahri dan Pintu surgaku, Ibunda Kibtiyah tercinta, yang selalu memberikan semangat, kasih sayang maupun do'a yang ikhlas serta rela bekerja keras demi kesuksesan anaknya. Terimakasih banyak atas segala pengorbanannya, yang belum bisa dibalas sang penulis, semoga jiwa juangnya sebagai saksi atas kasih sayang, cinta, dan pengorbanannya.
2. Teruntuk kakakku tersayang Abd. Basit dan Adekku Fawaid yang selalu memberikan do'a, motivasi, semangat, dan pengorbanannya, serta selalu menjadi penyemangat penulis untuk menyelesaikan penulisan ini.
3. Segenap guru serta dosen, terimakasih banyak semoga ilmu yang diberikan bermanfaat dan barokah dunia akhirat, serta menjadi penyemangat penulis untuk menyelesaikan penulisan ini.
4. Seluruh teman-teman seperjuangan fakultas ekonomi dan bisnis islam 2021, khususnya kelas perbankan syari'ah 4 yang telah berperan banyak memberikan pengalaman dan pembelajaran selama dibangku perkuliahan.

- 
5. Almamater UIN KHAS Jember dan semua dosen UIN KHAS Jember khususnya dosen fakultas ekonomi dan bisnis islam yang bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan ilmunya pada penulis, semoga bermanfaat dan barokah dunia akhirat, serta menjadi amal jariyah amin.
6. Organisasi PMII UIN KHAS Jember, teman-teman ormawa (HMPS Perbankan Syariah, SEMA Fakultas) UIN KHAS Jember, FKMSB (Forum Komunikasi Mahasiswa Santri Banyuwangi) Wilayah Jember, JONG MADURA UIN KHAS Jember. Terimakasih atas segala ilmu, pengalaman, semangat dan do'anya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



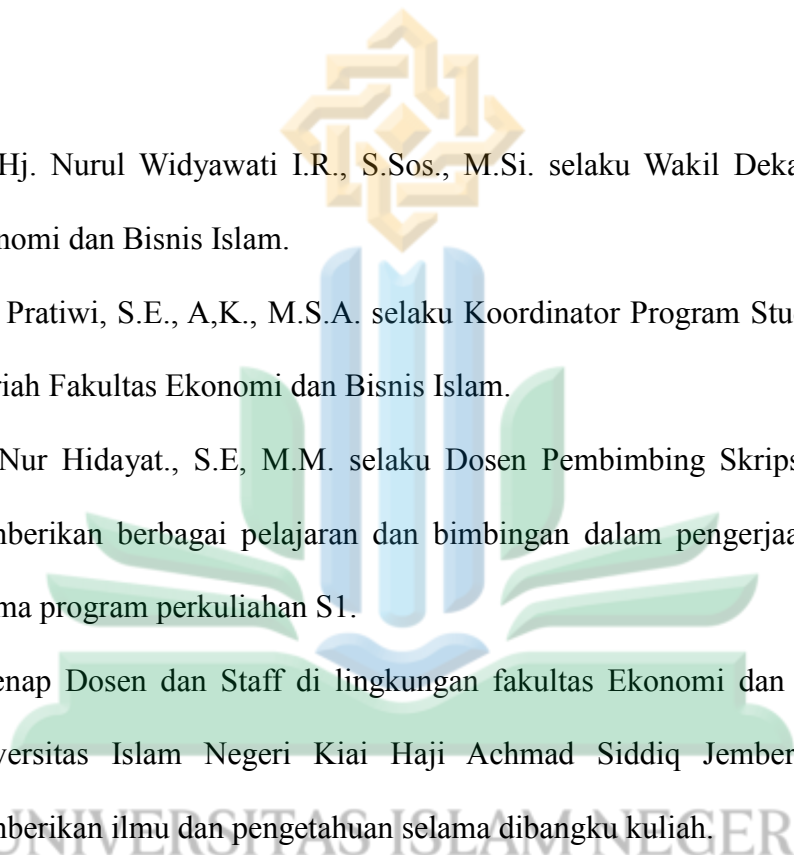
KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan penuh rasa syukur yang mendalam, kami mengucapkan Alhamdulillah, mengakui kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Kami juga ingin mengirimkan shalawat serta salam kepada Nabi terakhir, yang membawa pesan ilahi dari zaman kegelapan menuju zaman pengetahuan, yakni Nabi Muhammad SAW. Dengan berkat ridha Allah SWT dan pedoman dari Nabi Muhammad SAW, kami berhasil menyelesaikan skripsi ini sebagai bagian dari kewajiban dan menyelesaikan Studi Strata Satu (S1) di Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Penulis ingin menyatakan rasa terimakasih yang besar kepada semua individu dan faktor yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan rendah hati, penulis meminta izin untuk mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM, sebagai Rektor UIN KHAS Jember.
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Dr. H. Fauzan., S.Pd., M.Si. selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA) yang telah memberikan bimbingan, nasehat, serta dukungan terkait akademik.
4. Dr. H. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

- 
5. Dr. Hj. Nurul Widyawati I.R., S.Sos., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
 6. Ana Pratiwi, S.E., A.K., M.S.A. selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
 7. Dr. Nur Hidayat., S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan berbagai pelajaran dan bimbingan dalam pengerjaan skripsi ini selama program perkuliahan S1.
 8. Segenap Dosen dan Staff di lingkungan fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama dibangku kuliah.

Dalam skripsi ini, peneliti sadar bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan, dan mungkin ada kekurangan yang perlu diperbaiki. Peneliti dengan tulus menerima kritik dan saran sebagai harapan untuk meningkatkan kualitas penulisan skripsi ini. Peneliti berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua yang terlibat.

Jember, Agustus 2025
Peneliti

Moh. Lugman
NIM. 212105010069



ABSTRAK

Moh. Luqman, Nur Hidayat 2025: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Worklife Balance, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember*

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Worklife Balance, Kompensasi, Loyalitas Karyawan

Manajemen sumberdaya manusia adalah pengakuan perusahaan terhadap pentingnya karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap fungsi, tujuan dan kegiatan-kegiatan yang dapat digunakan oleh perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam perusahaan kinerja yang baik ditunjukkan oleh seumberdaya manusia yang berkualitas, karena merupakan faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember? (2) Apakah worklife balance berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember? (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember? (4) Apakah gaya kepemimpinan transformasional, worklife balance dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember?

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember?. 2) Untuk mengetahui pengaruh worklife balance terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember?. 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember?. 4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, worklife balance dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember?

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan jumlah keseluruhan responden dalam objek penelitian berjumlah 66 orang. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, variabel worklife balance (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional, worklife balance dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
E. Ruang Lingkup Penelitian	15
F. Definisi Operasional	18
G. Asumsi Penelitian	22
H. Hipotesis	24
I. Sistematika Pembahasan	29

BAB II KAJIAN PUSTAKA	31
A. Penelitian Terdahulu.....	31
B. Kajian Teori.....	47
1. Gaya Kepemimpinan <i>Tranformasional</i>	47
2. <i>Worklife Balance</i>	58
3. Kompensasi.....	64
4. Loyalitas Karyawan	72
BAB III METODE PENELITIAN	81
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	81
B. Populasi dan Sampel.....	81
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	83
D. Analisis Data	84
BAB IV PENYAJIAN DATA DAM ANALISIS DATA.....	93
A. Gambaran Objek Penelitian	93
B. Penyajian Data	96
C. Analisis dan Pengujian Data	101
D. Pembahasan.....	115
BAB IV PENUTUP	122
A. Kesimpulan	122
B. Saran	123
DAFTAR PUSTAKA.....	125
LAMPIRAN-LAMPIRAN	133



DAFTAR TABEL

No.	Uraian	Hal.
Tabel 1.1	Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, <i>Worklife Balance</i> , dan Kompensasi.....	16
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1	Skala Likert	84
Tabel 4.1	Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	99
Tabel 4.2	Hasil Responden Berdasarkan Jabatan.....	99
Tabel 4.3	Hasil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	100
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas	101
Tabel 4.5	Hasil Uji Reabilitas	104
Tabel 4.6	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Sminov</i>	106
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinieritas	107
Tabel 4.8	Hasil Uji Glejser.....	108
Tabel 4.9	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	109
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	111
Tabel 4.11	Hasil Uji T (Parsial).....	112
Tabel 4.12	Hasil Uji F (Simultan)	113

DAFTAR GAMBAR

No.	Uraian	Hal.
	Gambar 1.2 Kerangka Penelitian	24
	Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPR Nusamba Rambipuji Jember.....	95
	Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Nor Probability Plot</i>	116

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Diera persaingan bisnis yang sangat ketat, sumber daya manusia menjadi aset penting dalam suatu perusahaan yang bertumbuh dan berkembang serta berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan perusahaan tentang pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap fungsi, tujuan dan kegiatan-kegiatan yang digunakan perusahaan secara efektif.¹ Kinerja yang baik dapat ditunjukkan sumber daya manusia yang berkualitas pula. Karena sumber daya manusia adalah faktor kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif, namun dalam penerapan dalam bekerjanya karyawan tidak selalu baik sesuai dengan apa yang sudah direncanakan, kadangkala akan mengalami penurunan kinerja karyawan dan loyaltasnya.²

Perusahaan yang menerapkan manajemen tingkat tinggi dan operasionalnya, melihat karyawan sebagai mitra yang memiliki tujuan yang sama, sehingga tercipta sistem kerja yang saling menguntungkan. Dengan tercapainya efisiensi dalam bekerja, perusahaan akan lebih mudah meraih tujuannya, dan sebagai bentuk apresiasi, perusahaan akan memenuhi harapan

¹ Irma Yuliani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. AlFitri (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2023). 2-3

² Sony Prabowo, Rina Anindita, and C.S.P Wekadigunawan, "Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening," *Journal of Telenursing (JOTING)* 6, no. 1 (2024), <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/joting.v6i1.10164>.

karyawan. Dalam hal ini, peran pemimpin sangat vital sebagai kunci untuk membangkitkan semangat karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.⁴

Peningkatan loyalitas karyawan dapat memberikan keuntungan yang sangat signifikan dan sesuai dengan harapan perusahaan. Loyalitas karyawan merujuk pada seberapa tingkat komitmen karyawan dalam memberikan dedikasinya. Dedikasi yang dapat diberikan karyawan diantaranya dapat mencerminkan sikap positif, kesetiaan, dan keterikatan emosional. Perusahaan harus profesional dalam memberikan pelayanan, pengalaman yang baik, mengutamakan kepuasan karyawan, menjaga reputasi perusahaan yang baik, budaya lingkungan yang ramah dan menyenangkan karyawan. Namun seringkali terdapat salah satu perusahaan yang tidak merealisasikan hal tersebut, sehingga keterikatan kesetiaan dan loyalitas karyawan tidak terciptakan, dan perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung, kolaboratif, dan menghargai apapun pekerjaan para karyawan.⁵

Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitasnya. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan tekun dan akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Pegawai yang menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi tidak

⁴ Nabila Kusuma Pertiwi and Saur Panjaitan, "Pengaruh Displin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan dan Implikasi pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nok Indonesia)," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 3 (2023): 4410–26, <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APengaruh>.

⁵ Dea Shakina Guferol and Hariadi Hadisuwarno, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Tiga Khayangan Timur," *Jurnal Human Capital Development* 10, no. 1 (2023): 132–49, <http://ejournal.asaindo.ac.id/index.php/hcd>.

hanya bekerja demi kepentingan pribadi, tetapi juga untuk kemajuan perusahaan.⁶

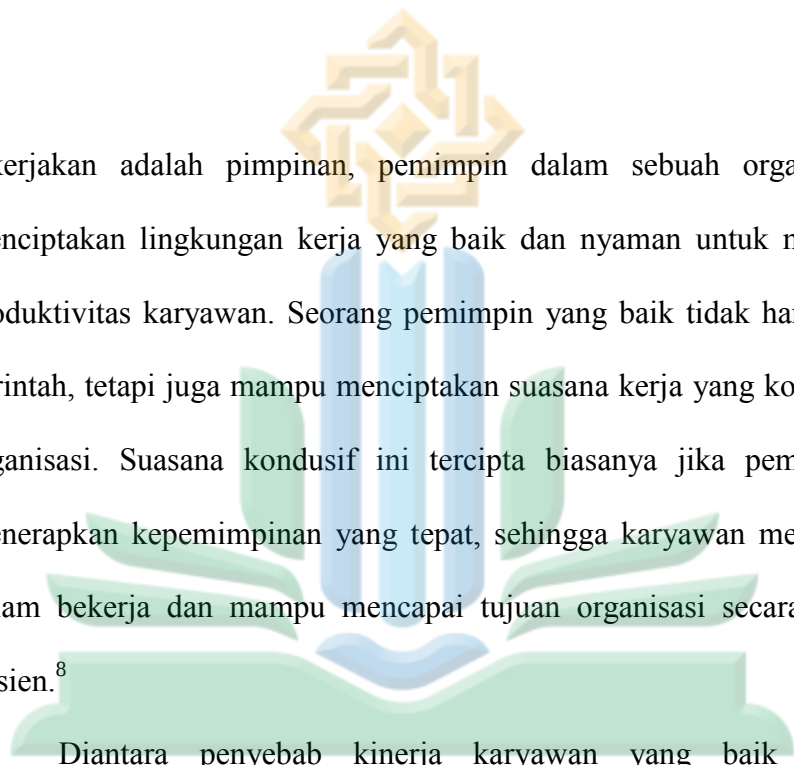
Loyalitas karyawan dalam perusahaan tidak dapat tumbuh dengan sendirinya, melainkan harus dikembangkan oleh perusahaan itu sendiri. Beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap sebuah perusahaan antara lain adalah perlunya pengendalian manajemen yang efektif serta peran aktif dari pemimpin dalam membentuk sebuah loyalitas karyawan. Pemimpin perlu memperhatikan bahwa jika karyawan merasa tidak nyaman dan kesulitan bekerja sama, hal itu dapat berdampak negatif pada produktivitas perusahaan.

Dalam pelaksanaan fungsi operasional mencapai tujuan perusahaan, perusahaan tidak hanya bergantung pada modal operasional perusahaan seperti: aset, mesin dan peralatan, tetapi juga bergantung pada tenaga kerja karyawan. Peran aktifnya dapat dilihat melalui kontribusi karyawan yang diberikan kepada perusahaan yang tercermin dalam prestasi dan tanggung jawabnya dalam upaya menyelesaikan seluruh tugasnya, maka dari itu seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam menetapkan keputusan bagi kepentingan karyawan dan perusahaan.⁷

Salah satu masalah yang sering muncul adalah hilangnya semangat kerja karyawan serta kurangnya konsentrasi pada tugas yang sedang

⁶ Syamsul Huda and M. Shofiyuddin, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan," *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis (SENESIS)* 2, no. 1 (2024): 65–73, <https://proceeding.unikal.ac.id/index.php/senesis/article/download/1908/1398/>.

⁷ Sahat Saimbolon, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hotel Citi INN Medan," *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis* 1, no. 1 (2023), <http://ejournal.pkmpi.or.id/index.php/ijess>.



dikerjakan adalah pimpinan, pemimpin dalam sebuah organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Seorang pemimpin yang baik tidak hanya memberi perintah, tetapi juga mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam organisasi. Suasana kondusif ini tercipta biasanya jika pemimpin dapat menerapkan kepemimpinan yang tepat, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.⁸

Diantara penyebab kinerja karyawan yang baik yaitu gaya kepemimpinan *transformatif*. Dizaman yang serba modern ini, gaya kepemimpinan *transformatif* menurut Burns dalam penelitian Dewi menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang menekankan akan terciptanya visi bagi pemimpin dan lingkungan yang dapat memotivasi bawahannya untuk melebihi dari apa yang dituju sebuah perusahaan. Sehingga pemimpin adalah suatu panutan dalam organisasi yang timbul perubahan dari atas (*leadership*). Maka dari itu gaya kepemimpinan *transformatif* sangat penting di era modern yang dapat menghendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja yang baik dan dapat menyeimbangkan satu sama lain dalam organisasi. Namun disemua perusahaan diseluruh Indonesia masih dibawah rata-rata yang menerapkan tipe gaya tersebut.⁹

⁸ Anak agung putri Mahayuni and A.A. Sagung kartika Dewi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan," *E-Jurnal Manajemen*, 9, no. 5 (2020): 1696–1716, <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p03>.

⁹ Muhammad Felix Kayan and Andi heru Susanto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT MNC Networks," *Jurnal Riset*

Selain gaya kepemimpinan, keseimbangan hidup dalam bekerja atau *Worklife balance* juga sangat mempengaruhi loyalitas karyawan dalam bekerjanya suatu karyawan. *Worklife balance* merupakan suatu konsep yang menguraikan cara individu dalam mengelola lingkungan kerja dan keluarga serta batasan keduanya untuk mencapai keseimbangan.¹⁰ *Worklife balance* adalah kemampuan individu karyawan dalam mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, ataupun tanggung jawab lain dari selain pekerjaan dan kegiatan lainnya. *Worklife balance* dalam dunia pekerjaan mampu mendorong keterlibatan seluruh karyawan dengan organisasi atau perusahaan dia tempati, maka jika karyawan mempunyai *worklife balance* yang rendah akan menjadi ancaman hilangnya pekerjaan. Namun dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam organisasi sangat penting untuk selalu memperhatikan keseimbangan pekerjaan karyawan, sehingga para karyawan tidak mudah stres dan tetap meningkatkan komitmen, loyalitas dan kinerjanya.¹¹

Namun dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, faktor yang mendasar yang sering menjadi motivasi karyawan untuk tetap loyal dalam perusahaan selain gaya kepemimpinan *transformatif* dan *worklife balance* adalah kompensasi. Menurut

Manajemen dan Akuntansi 2, no. 3 (2022): 68–76, <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/JURIMA>.

¹⁰ Nilawati Fiernaningsih et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. An Nuha Zarkasyi (Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Group, 2024).

¹¹ Mardiana Mardiana, H. Suwanto, and Fitri Kumalasari, “Pengaruh Worklife Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT.Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara) Mardiana Mardiana,” *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)* 2, no. 4 (2023): 181–96, <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2586>.

Mangkunegara menyatakan bahwa kompensasi bagi karyawan adalah yang sangat penting, karena kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan, karenanya kompensasi karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.¹²

Karyawan merupakan elemen utama bagi perusahaan atau organisasi, karena mereka membawa keterampilan, motivasi, dan kemampuan berpikir yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi. Di samping itu, karyawan memiliki kapasitas untuk memenuhi beragam kebutuhan yang diperlukan. Bagi sebagian pekerja, alasan utama mereka bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan. Namun, ada juga yang memandang bahwa kompensasi finansial hanyalah salah satu dari banyak aspek kebutuhan yang diharapkan dapat terpenuhi melalui pekerjaan. Karyawan cenderung merasa lebih puas ketika menerima berbagai bentuk layanan dan simbol penghargaan dari perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Karyawan memegang peran krusial dalam mewujudkan target perusahaan atau organisasi. Dengan demikian, seorang manajer harus dapat mendorong seluruh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi melalui pemberian tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang terstruktur. Suksesnya seorang pemimpin dapat diukur oleh kemampuannya dalam mengelola karyawan sekaligus

¹² Safrida, Muhammad Yafiz, and Fauzi arif Lubis, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 9, no. 2 (2023): 2683–96, <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684>.

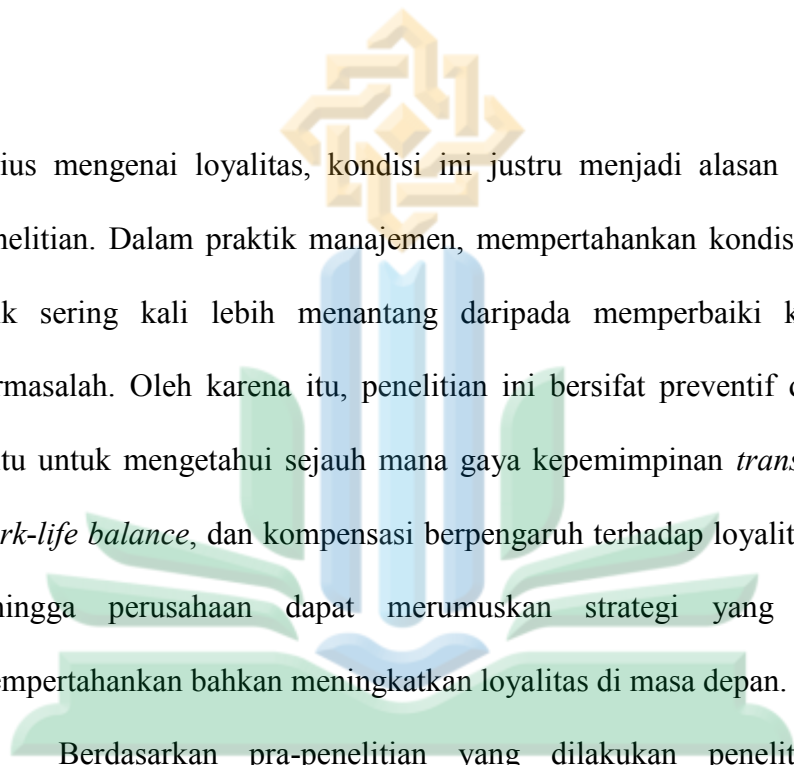
mengurangi stres kerja yang mereka alami. Untuk mencapainya, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal guna memberikan motivasi kepada setiap individu agar dapat bekerja dengan baik dan mencapai target yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari rangkaian proses yang dapat dilihat dari dua sisi, yaitu perspektif karyawan (*faktor internal*) dan upaya yang dilakukan oleh perusahaan (*faktor eksternal*). Kinerja yang baik dari karyawan adalah faktor kunci yang diperhatikan oleh perusahaan dan organisasi saat merekrut, karena pekerjaan karyawan harus dapat berkontribusi pada pencapaian nilai-nilai perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.¹³

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember merupakan salah satu BPR yang memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian masyarakat lokal, khususnya dalam menyediakan akses pembiayaan bagi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Kondisi tersebut menjadikan perusahaan ini representatif untuk diteliti, terutama terkait manajemen sumber daya manusia (SDM) pada skala BPR daerah.

Kedua, loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember selama ini relatif terjaga dengan baik. Meskipun tidak terdapat permasalahan

¹³ Asmaul Husnah, Yunita Sari, and Mardiah Kenamon, "Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Universitas Baturaja," *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi* 5, no. 2 (2024): 237–53, <https://doi.org/10.35912/simo.v5i2.3458>.



serius mengenai loyalitas, kondisi ini justru menjadi alasan penting bagi penelitian. Dalam praktik manajemen, mempertahankan kondisi yang sudah baik sering kali lebih menantang daripada memperbaiki kondisi yang bermasalah. Oleh karena itu, penelitian ini bersifat preventif dan strategis, yaitu untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan *transformatif*, *work-life balance*, dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sehingga perusahaan dapat merumuskan strategi yang tepat guna mempertahankan bahkan meningkatkan loyalitas di masa depan.

Berdasarkan pra-penelitian yang dilakukan peneliti, diperoleh informasi bahwa PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember memiliki jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan latar belakang pendidikan yang beragam, mulai dari lulusan sekolah menengah pertama hingga perguruan tinggi. Keberagaman latar belakang ini berpotensi menimbulkan perbedaan persepsi, kebutuhan, dan ekspektasi kerja yang pada akhirnya dapat memengaruhi loyalitas karyawan. Faktor ini semakin menegaskan pentingnya penelitian terkait variabel-variabel yang memengaruhi loyalitas karyawan..

Selain alasan kontekstual tersebut, penelitian ini juga memiliki dasar teoretis yang kuat, yaitu adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu. Berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Bella Gusnella, Hammam Zaki, dan Rahayu Setianingsih menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

karyawan,¹⁴ penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Putri Mahayuni, A.A, Sagung Kartika Dewi menyatakan bahwa kepemimpinan *transformasional*, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan,¹⁵ penelitian yang dilakukan oleh Selfinia Utami, Putri Maisara menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap variabel gaya kepemimpinan *transformasional*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.¹⁶ Sementara penelitian yang dilakukan Dila Wulandari Batubara dan Eka Purnama Sari menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan,¹⁷ penelitian yang dilakukan oleh Puspita Ningrum dan Wulan Purnamasari menunjukkan bahwa dari hasil uji t-statistik dan t-tabel variabel gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh terhadap loyalitas karyawan,¹⁸ penelitian yang dilakukan oleh Yosef Ang dan Edalmen menyatakan bahwa gaya kepemimpinan

¹⁴ Bella Gusnella, Hammam Zaki, and Rahayu Setianingsih, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Indomarco Prismatama Pekanbaru," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA* 3, no. 1 (2024): 278–89, <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1124/330>.

¹⁵ Mahayuni and Dewi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan."

¹⁶ Selfinia Utami and Putri Maisara, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Departemen Preparation Pada Karyawan PT. Prima Sejati Sejahtera Boyolali)," *Edunomika* 07, no. 01 (2023), <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jie.v7i1.7152>.

¹⁷ Dita Wulandari Batubara, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)," *Journal of Creative Student Research (JCSR)* 1, no. 1 (2023): 286–306, <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jcsr/article/view/1138>.

¹⁸ Puspita Ningrum and Wulan Purnamasari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan," *Iqtisha Dequity* 4, no. 2 (2022): 107–15, <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/iqtisad/article/view/1858>.

transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.¹⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Tesalonika Kalvaristy Kafiari, Rita N. Taroreh, dan Debry C.A. Lintong menyatakan bahwa diketahui *worklife balance* dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa *emotional intelligence*, *worklife balance*, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*,²⁰ sementara penelitian yang dilakukan oleh Boy Andika Sinaga, Rikarido E Parapat menyatakan bahwa penelitian yang didapatkan yaitu faktor *worklife balance with* personal memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan milenial,²¹ penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizaldi Ega Pratama dan Bowo Santoso menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat,²² penelitian yang dilakukan oleh Regina Yusticia Firdaus, Herma Wiharno dan Lili Karmela Fitriani menyatakan bahwa *worklife balance* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* kepuasan kerja tidak mampu memediasi

¹⁹ Yosef Ang and Edalmen Edalmen, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan," *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3, no. 4 (2021): 1168, <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13512>.

²⁰ Tesalonika Kalvaristy Kafiari, Rita N Taroreh, and Debry C A Lintong, "Pengaruh Emotional Intelligence, Work Life Balance dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan di Matahari Departement Store Cabang Megamall Manado," *Nusantara Journal of Multidisciplinary Science* 2, no. 1 (2024): 264–73, <https://jurnal.intekom.id/index.php/njms>.

²¹ Boy Andika Sinaga and Rikardo E Parapat, "Analisis Pengaruh Dimensi Worklife Balance terhadap Intensi Turnover Karyawan pada Generasi Milenial (Y)," *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 6, no. 6 (2024): 4706–21, <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.2034>.

²² Muhammad Rizaldi Ega Pratama and Bowo Santoso, "Pengaruh Worklife Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Undaan," *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 6, no. 11 (2024): 7558–71, <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i11.3839>.

antara beban kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara beban kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan kerja mampu memediasi antara *worklife balance* terhadap *organizational citizenship behavior*,²³ penelitian yang dilakukan oleh Amelia Novita Sari menyatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan SPBU tabing,²⁴ penelitian yang dilakukan oleh Harpendri Eko Putra dan Widya Dwi Anggraini menyatakan bahwa pengaturan kerja yang *fleksibel* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memiliki kelebihan, semua karyawan dapat mengatur waktu kerja sesuai dengan keinginannya masing-masing.²⁵

Penelitian yang dilakukan Yosep Ang dan Edalman menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan,²⁶ penelitian yang dilakukan Gusti Ayu Eka Padmawati, Ni Putu Nita Anggraini dan I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, bahkan variabel kompensasi merupakan variabel yang

²³ Regina Yusticia Firdaus, Herma Wiharno, and Lili Karmela Fitriani, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Worklife Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior," *Jurnal Syntax Admiration* 5, no. 4 (2024): 1334–52, <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1117>.

²⁴ Amelia Novita Sari, "Impact of Burnout and Worklife Balance on Job Satisfaction of Tabing SPBU Employees, Padang. Dampak Burnout dan Worklife Balance terhadap Job Satisfaction Karyawan SPBU Tabing, Padang," *Jurnal Cakrawala* 1, no. 1 (2024): 36–48, <https://jurnal.im/cakrawala%0ACakrawala>.

²⁵ Harpendri Eko Putra and Widya Dwi Anggraini, "Pengaruh Flexible Work Arrangement dan Worklife Balance sebagai Paradigma," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (2023): 488–502, <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APengaruh>.

²⁶ Ang and Edalmen, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan."

paling dominan mempengaruhi kepuasan pelanggan juga,²⁷ penelitian yang dilakukan oleh Astika Mulia Sari dan Seno Andri menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan,²⁸ penelitian yang dilakukan oleh Safrida, Muhammad Yafiz dan Fauzi Arif Lubis menyatakan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas dan kepuasan kerja karyawan karena variabel lain juga mengendalikan variabel kompensasi,²⁹ penelitian yang dilakukan oleh Endah Novitasari dan Metik Asmike menyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja,³⁰ penelitian yang dilakukan oleh Anisatusa'dyah dan Muhammad Yusuf menyatakan bahwa kompensasi dan komunikasi organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban,³¹

²⁷ Gusti Ayu Eka Padmawati, Ni Putu Nita Anggraini, and I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukawati," *Jurnal Emas* 4, no. 5 (2023): 1117–27, <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6614%0Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/6614/5048>.

²⁸ Astika Mulia Sari and Seno Andri, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Loyalitas Karyawan melalui Motivasi Kerja Variabel Intervening pada PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat Sumatera Barat," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 10 (2023): 92–105, <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7983336>.

²⁹ Safrida, Yafiz, and Lubis, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening."

³⁰ Endah Novitasari and Metik Asmike, "Pengaruh Promosi, Kompensasi dan Prestasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja," *Simba, Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 5 (2023), <https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/search/search?query=PENGARUH+PROMOSI%2C+KOMPENSASI+DAN+PRESTASI++TERHADAP+LOYALITAS+KARYAWAN+PADA+PT.+BPR++EKADHARMA+BHINARAHARJA&authors=&title=&abstract=&galleyFullText=&suppFiles=&dateFromMonth=&dateFromDa>.

³¹ Anisatusa'dyah and Muhammad Yusuf, "Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Dalam Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban," *Jurnal*

Perbedaan temuan dari penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap loyalitas karyawan belum sepenuhnya konsisten, sehingga masih diperlukan kajian lebih lanjut. Kondisi ini semakin menegaskan relevansi penelitian, terlebih pada perusahaan yang relatif stabil seperti PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember, di mana hasil penelitian dapat memberikan dasar pertimbangan dalam menyusun kebijakan manajemen SDM untuk jangka panjang. Atas dasar pemikiran tersebut, peneliti mengangkat judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan *transformatif*, *Worklife Balance* dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember"

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan *transformatif* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember?
2. Apakah *worklife balance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember?
4. Apakah gaya kepemimpinan *transformatif*, *worklife balance* dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *transformatif* terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh *worklife balance* terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *transformatif*, *worklife balance* dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini meliputi sumbangsih yang akan disampaikan setelah penelitian selesai. Manfaat ini bisa berupa kegunaan teoritis dan praktis, dan harus realistis.

1. Secara teoritis

Penelitian ini dapat berfungsi sebagai sumber inspirasi bagi ilmu manajemen, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan *transformatif*, *worklife balance* dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan

2. Secara praktik

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan, kontribusi, atau rekomendasi tambahan dalam pengelolaan keberagaman

manajemen untuk mencapai keunggulan bersaing, terkhusus untuk bagian manajemen sumber daya manusia.

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai bahan evaluasi untuk membantu perusahaan dalam menilai loyalitas karyawan dan menyelesaikan masalah terkait loyalitas. Dengan pengelolaan keberagaman sumber daya manusia yang baik, perusahaan lebih efektif dalam meningkatkan produktivitasnya.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan bagi para peneliti di masa depan yang ingin mempelajari isu-isu terkait loyalitas karyawan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu penelitian yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti, dengan tujuan memperoleh tujuan dalam berbagai bentuk terkait hasil tersebut dan dapat menarik kesimpulan dan informasi yang didapatkan

a. Variabel bebas (*Independent variabel*)

Variabel ini juga dikenal sebagai *variabel anteceden* yang memiliki dampak atau dugaan teoritis yang berdampak pada variabel lain. Yang

pada umumnya sering dilambangkan dengan abjad (X).³² Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu:

X₁ : Gaya Kepemimpinan Transformasional

X₂ : *Worklife Balance*

X₃ : Kompensasi

b. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel ini juga dikenal sebagai variabel konsekuensi yang terstruktur berpikir keilmuan yang dipengaruhi dengan adanya perubahan dari variabel lain. Variabel ini menjadi "*primary interest to the researcher*"

atau persoalan pokok bagi penulis, yang mana variabel terikat ini sering dilambangkan dengan abjad (Y).³³ Dalam penelitian ini yaitu:

Y : Loyalitas Karyawan

2. Indikator Variabel

Tabel 1.1
Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Worklife Balance*, dan Kompensasi

Variabel	Indikator	No. Pertanyaan	Skala
Gaya kepemimpinan transformasional (X ₁) Bass dan Avolio dalam Indra Nurfarizi: 51. ³⁴	1. Idealized Influence (pengaruh Ideal) a. Pemimpin sebagai panutan b. Sikap hormat dari bawahan c. Pimpinan yang memberikan kepercayaan kepada		Liker

³² Hardani et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, ed. AK Husnu Abadi, A.Md., 1st, Maret 2 ed. (CV. Pustaka ilmu, 2020). 305

³³ Hardani et al. 306

³⁴ Ahmad Firdaus, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu," *Informatics & Bussiness Institute Darmajaya*, no. 17 (2017).

Variabel	Indikator	No. Pertanyaan	Skala
	bawahan 2. Inspirational motivation (motivasi inspirasi) a. Inspirasi untuk menyelesaikan tugas b. Motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan semangat 3. Intellectual stimulation (stimulasi intelektual) a. Motivasi untuk inovatif b. Pimpinan mendorong bawahan untuk kreatif		
<i>Worklife balance (X2)</i> Greenhaus dalam Natakusumah, dkk, dalam Nayla: 67. ³⁵	1. Keseimbangan waktu a. Kemampuan membagi waktu kerja dengan waktu keluarga b. Memiliki waktu senggang untuk melakukan hobi atau kegemaran 2. Keseimbangan keterlibatan a. Memiliki rasa tanggung jawab antara pekerjaan dengan keluarga b. Melakukan pembagian keterlibatan yang adil antara pekerjaan dengan keluarga 3. Keseimbangan kepuasan a. Rasa puas dengan peran pekerjaan dan keluarga b. Berkontribusi dalam peran pekerjaan dan keluarga		Likert
Kompensasi (X3) Rivai dalam Roni: 62. ³⁶	1. Kompensasi langsung a. Gaji b. Bonus c. Insentif		Likert

³⁵Nayla Nur Fatimah Syarif, "Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pusat Kota Tangerang Selatan)" (FEB UIN JAKARTA, n.d.).

³⁶Putri Juwita Sari, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar" (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017).



Variabel	Indikator	No. Pertanyaan	Skala
	2. Tidak langsung a. Asuransi b. Tunjangan		
Loyalitas karyawan (Y) Hasibuan Pitoy et al. dalam Faqih Agus Munib: 36. ³⁷	1. Ketaatan dan kepatuhan a. Mentaati aturan dan tata tertib perusahaan b. Memegang nama baik visi dan misi perusahaan 2. Tanggung jawab a. Melaksanakan tugas dengan senang hati b. Menjaga citra perusahaan dengan baik 3. Pengabdian a. Memajukan dan melindungi perusahaan b. Tetap bertahan dalam perusahaan walaupun dalam keadaan buruk 4. Kejujuran a. Menyelesaikan tugas pekerjaan yang diperintahkan atasan b. Manaati aturan meskipun tanpa pengawasan ketat		

Sumber: Diolah oleh peneliti

F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan istilah yang digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan rumusan yang didasarkan pada indikator variabel penelitian. Pada penelitian ini ada beberapa pengertian variabel, diantaranya:

³⁷Nabila Salsabil Sausan, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan," *Universitas Medan Area*, 2020, 1–61.

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan *transformasional* adalah gaya kepemimpinan yang dapat menumbuhkan untuk mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan mereka sendiri untuk kebaikan organisasi. Kepemimpinan *transformasional* ini mengacu pada proses untuk membangun komitmen terhadap tujuan organisasi agar dapat memberikan kepercayaan pada karyawan untuk mencapai tujuan tersebut, kepemimpinan transformasional ini memiliki empat dimensi yaitu: pengaruh ideal, motivasi inspirational, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu.³⁸

Bass dalam Swandari menyatakan bahwa kepemimpinan *transformasional* merupakan seorang pemimpin yang memiliki kekuatan yang kuat untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara-cara yang dimiliki dan tertentu, sehingga dapat membuat karyawan akan terasa lebih dipercaya, dihargai bahkan loyal dan tanggap terhadap pimpinannya. Gaya Kepemimpinan *Transformasional* merupakan salah satu tipe yang dapat menginspirasi bawahannya serta dapat mengenyampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya yang sangat luar biasa, agar terciptanya suatu loyalitas terhadap perusahaan.

2. *Worklife Balance*

Worklife balance adalah suatu cara untuk meminimalisir masalah dengan adanya kepuasan serta fungsi yang dicapai di tempat kerja atau

³⁸Nur Insan, *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Perusahaan* (Makassar: Alfabeta, 2017). Hal. 14

rumah. Hingga keseimbangan hidup kerja adalah sebagai upaya untuk meminimalisasi konflik dengan cara mempertahankan keharmonisan dalam kehidupan sebagai individu dan kehidupan pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja adalah cara bagaimana karyawan merasa bangga dan terlibat dengan peran yang diberikan dalam pekerjaan dan keluarga secara bersama-sama.

Menurut shermerhon menyatakan bahwa keseimbangan hidup kerja merupakan salah satu kemampuan yang dimiliki karyawan untuk melakukan tuntutan pekerjaan dan tuntutan pada kehidupan individu atau keluarganya secara seimbang. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi keseimbangan hidup kerja yaitu: 1. Faktor individu (*individul factor*). 2. Faktor organisasi (*organizationl factor*). 3. Faktor sosial (*social factor*). 4. Faktor lain (*other factor*) seperti usia, gender, status perkawinan, status keluarga, level karyawan, tipe pekerjaan, pemasukan, dan tipe keluarga.³⁹

3. Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima oleh seluruh karyawan sebagai alat tukar dari jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal ini yang dipergunakan oleh seluruh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya.

³⁹Destry Yuyu Ramdhani and Dr Rasto, "Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance)," *Jurnal MANAJERIAL* 20, no. 1 (2021): 98–106, <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>.

Yoder menyatakan bahwa balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi untuk keberlangsungan perusahaan. Dalam hal ini juga kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung biasanya berupa gaji, upah insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu, berupa kesejahteraan karyawan. Dalam kata lain kompensasi sering disebut dengan kompensasi finansial serta kompensasi non finansial.⁴⁰

4. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan kelayakan karyawan atau kesetiaan karyawan yang sering digunakan dalam perusahaan untuk mengevaluasi karyawan sehingga dijadikan suatu elemen khusus dalam membangun loyalitas karyawan, menurut Agustiaan Loyalitas karyawan mempunyai beberapa aspek dalam konseptual kerjanya yaitu, 1. Adanya motivasi dorongan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. 2. Adanya keinginan yang kuat dari karyawan untuk berusaha memaksimalkan kemampuan dengan sedemikian mungkin agar tetap memajukan perusahaan. 3. Adanya kepercayaan penuh dan penerimaan terhadap nilai perusahaan, sehingga kepercayaan yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan tidak terlepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan dalam mempekerjakan karyawan.⁴¹

⁴⁰Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Teddy Chandra, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pertama, A (Zifatama Publisher, 2008), <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>. 223

⁴¹Kristin Juwita and Umi Khalimah, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*, ed. Hasan Almunata, *CV. Literasi Nusantara Abadi*, 1. Oktober (CV. Lestari Nusantara Abadi, 2021). 10

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau keyakinan yang dianggap benar oleh peneliti sebagai landasan berpikir dalam suatu penelitian. Asumsi ini tidak dibuktikan atau diuji dalam penelitian karena sudah diakui kebenarannya secara umum atau telah didasarkan pada teori yang kuat. Asumsi dibuat untuk menyederhanakan kompleksitas dalam penelitian dan memungkinkan fokus yang lebih terarah pada variabel atau masalah yang diteliti.⁴² Penulis menetapkan asumsi penelitian berdasarkan referensi dari jurnal-jurnal yang telah melalui proses review. Hasil tinjauan dari jurnal-jurnal tersebut menunjukkan relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan. Sehingga diperoleh asumsi gaya kepemimpinan *transformatioal*, *worklife balance*, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

1. Gaya kepemimpinan *transformatioal* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Asumsinya adalah gaya kepemimpinan transformasional mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih baik melalui visi, komunikasi, dan pendekatan yang suportif.
2. *Worklife balance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Asumsinya adalah karyawan dapat memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi akan lebih luas dengan pekerjaannya dan lebih loyal terhadap Perusahaan, sehingga organisasi yang mendukung *worklife balance*

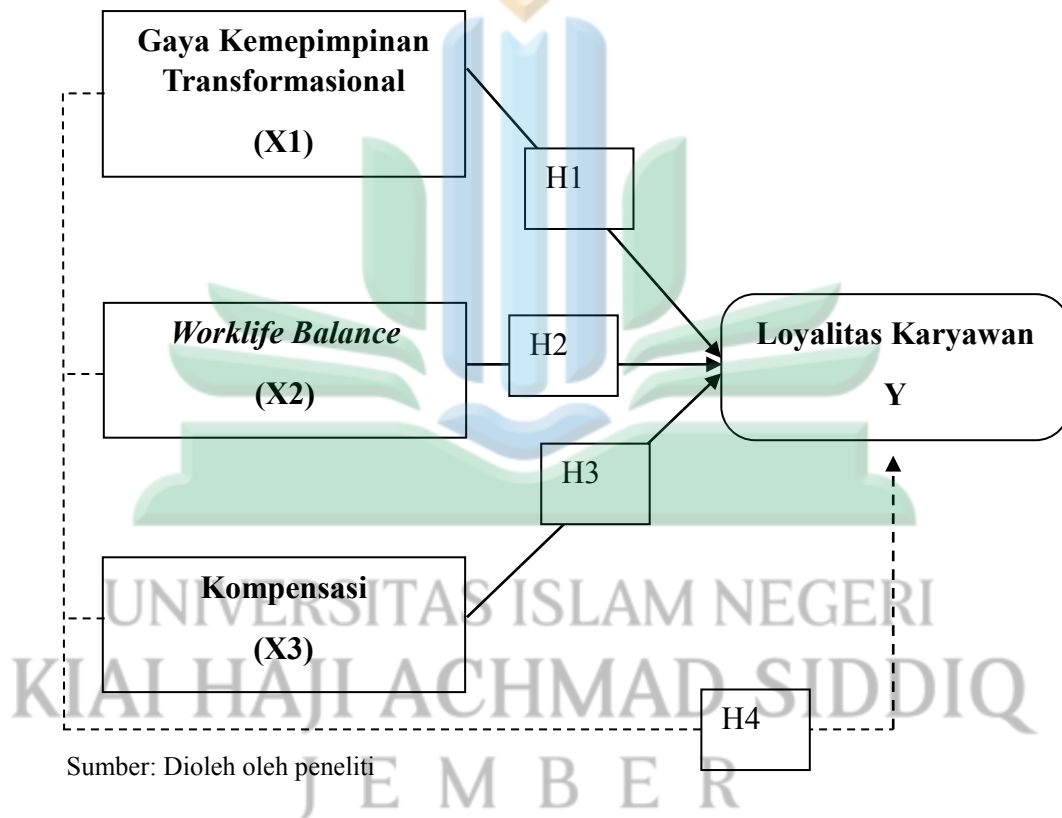
⁴² Elia Ardyan et al., *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif: Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang*, ed. Efitra, *Journal Genta Mulia*, vol. 15 (Jambi: Sonpedia (Publishing Indonesia), 2023).

melalui kebijakan fleksibel dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi Tingkat turnover.

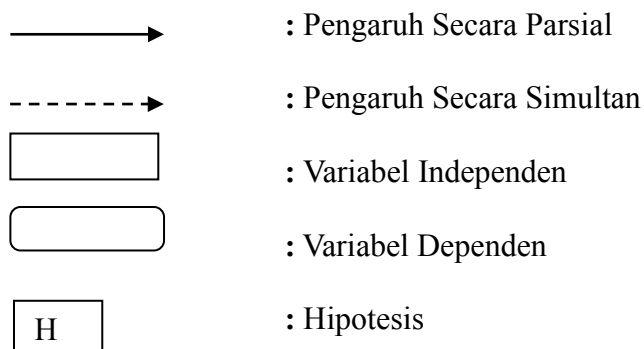
3. Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Asumsinya adalah kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain gaji, tunjangan, insentif, dan pengembangan non-finansial juga berkontribusi terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan.
4. Gaya kepemimpinan *transformatif*, *worklife balance*, dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada BPR Nusamba Rambipuji Jember. Asumsinya adalah jika gaya kepemimpinan *transformatif*, *worklife balance*, dan kompensasi dapat memotivasi, menginspirasi, menyeimbangkan antaran kehidupan kerja dan individu serta dapat memuaskan karyawan akan cenderung lebih loyal terhadap PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.

Untuk memudahkan penelitian dan menyamakan persepsi antara peneliti dan pembaca terhadap alur pemikiran, maka peneliti merumuskan kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.2
Kerangka Penelitian



Keterangan:



H. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban parsial atau jawaban sementara dari pertanyaan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah diungkapkan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dengan kata lain, informasi baru yang diberikan pada teori yang relevan daripada fakta empiris yang ditemukan

melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai pendekatan teoritis untuk masalah penelitian ini bukan pendekatan empiris.⁴³

Ada beberapa hipotesis yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan *Transformasional* dengan Loyalitas Karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember

Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan sebuah sifat yang ditujukan sebagai model dalam memimpin sesuatu. Gaya kepemimpinan *Transformasional* dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik secara signifikan maupun tidak

signifikan. Dalam Indra Nurfaizi berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anak agung putri mahayuni dkk yang meneliti tentang Pengaruh kepemimpinan *transformasional*, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap loyalitas karyawan, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *transformasional*, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian dahulu lainnya juga menyatakan yang sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Selfinia Utami dkk yang menunjukkan hasil penelitian ada pengaruh signifikan terhadap variabel gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap loyalitas karyawan.⁴⁴

⁴³ Gusnella, Zaki, and Setianingsih, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Indomarco Prismatama Pekanbaru."

⁴⁴ Utami and Maisara, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Departemen Preparation pada Karyawan PT. Prima Sejati Sejahtera Boyolali)."

- a. H_{01} : Gaya kepemimpinan *transformatif* tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.
 - b. H_{a1} : Gaya kepemimpinan *transformatif* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.
2. Hubungan *Worklife Balance* dengan Loyalitas Karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.

Keseimbangan kehidupan kerja (*Worklife Balance*) merupakan suatu konsep kompleksitas yang dapat dilihat dari sudut pandang pekerjaan, kehidupan, dan keseimbangan. Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat menjaga kondisi psikologi dan performa karyawan dalam bekerja. Dengan adanya keseimbangan pekerjaan dan kehidupan hak pekerja telah terpenuhi. Dalam Nayla Nur Fatimah Syarif berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Rizaldi Ega Pratama dkk yang meneliti tentang Pengaruh *Worklife Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Undaan, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.⁴⁵ Penelitian terdahulu juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia Novita Sari yang meneliti tentang Dampak *Burnout* dan *Worklife Balance* terhadap *Job Satisfaction* Karyawan SPBU Tabing, Padang yang menyatakan bahwa *worklife balance*

⁴⁵ Pratama and Santoso, "Pengaruh Worklife Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Undaan."

berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* Karyawan SPBU Tabing, Padang.⁴⁶

- a. H_{02} : *Worklife balance* tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.
 - b. H_{a2} : *Worklife balance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.
3. Hubungan Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember

Kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kompensasi menekankan berkaitan dengan penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung. Dalam Riski Adi Saputra berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endah Novitasari dkk yang meneliti tentang Pengaruh Promosi, Kompensasi dan Prestasi terhadap Loyalitas karyawan Pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.⁴⁷ Penelitian terdahulu ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yosef Ang dkk yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan yang

⁴⁶ Sari, "Impact of Burnout and Worklife Balance on Job Satisfaction of Tabing SPBU Employees, Padang. Dampak Burnout dan Worklife Balance terhadap Job Satisfaction Karyawan SPBU Tabing, Padang."

⁴⁷ Novitasari and Asmike, "Pengaruh Promosi, Kompensasi dan Prestasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja."

menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.⁴⁸

- a. H_{03} : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.
 - b. H_{a3} : Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT BPR. Nusamba Rambipuji Jember.
4. Hubungan Gaya kepemimpinan *Transformasional*, *Worklife Balance*, dan Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember

Berdasarkan penelitian terdahulu yang ditulis Tasya Laudita Rumampuk dkk yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofoof CBS Sukses Makmur TBK" Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu lainnya yang ditulis oleh Mardi Muhamad dkk yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyaawan terhadap Kinerja Karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat" hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial dan simultan ada pengaruh budaya organisasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada firma am badar & am badar jakarta pusat.⁴⁹ Berdasarkan

⁴⁸ Ang and Edalmen, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan."

⁴⁹ Mardi Muhamad and Cornelia Dumarya Manik, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat," *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT)* 7, no. 2 (2023): 325–33, <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.927>.

hasil dari penelitian tersebut, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

- a. H_{04} : Gaya kepemimpinan *transformatif*, *worklife balance*, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.
- b. H_{a4} : Gaya kepemimpinan *transformatif*, *worklife balance*, dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN, bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat penelitian yang dilakukan, ruang lingkup penelitian yang berisi variabel dan indikator penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan sistematika pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan *transformatif*, *worklife balance* dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.

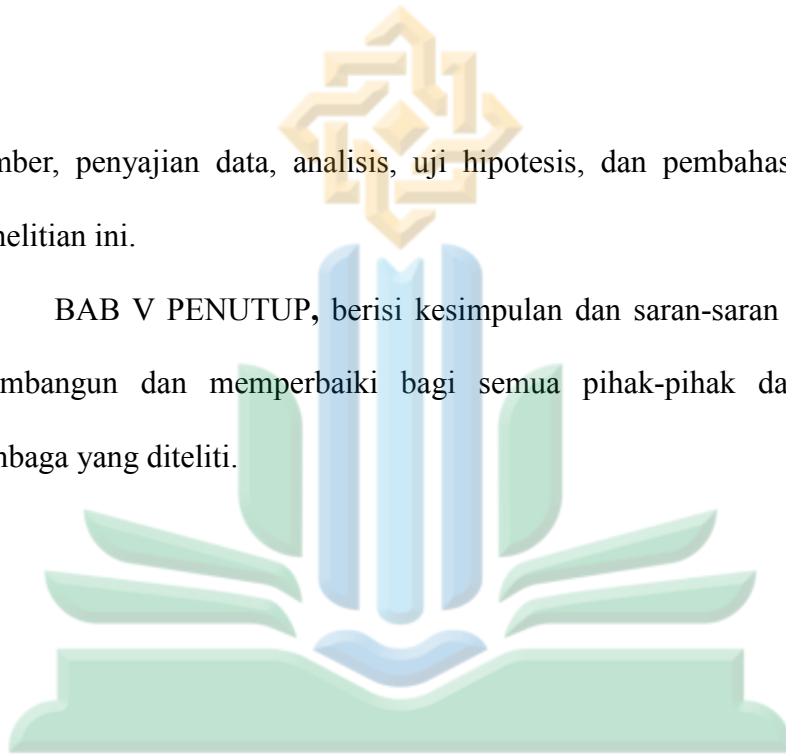
BAB II KAJIAN PUSTAKA, pada bab ini berisi penelitian terdahulu dan kajian teori yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN, bab ini berisi pendekatan, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik instrumen pengumpulan data, serta analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN, bab ini berisi hasil serta gambaran objek penelitian yaitu PT. BPR Nusamba Rambipuji

Jember, penyajian data, analisis, uji hipotesis, dan pembahasan mengenai penelitian ini.

BAB V PENUTUP, berisi kesimpulan dan saran-saran yang bersifat membangun dan memperbaiki bagi semua pihak-pihak dan khususnya lembaga yang diteliti.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu dalam penelitian ini akan dijelaskan secara singkat tabel yang disediakan oleh peneliti. Terdapat variabel yang sama dan berbeda pada penelitian terdahulu yang disajikan. Namun penelitian terdahulu ini dapat menjadi referensi dan menjadi pendukung penelitian ini.

1. Jurnal yang ditulis oleh Selfinia Utami, Putri Maisara dengan judul ” Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Departemen *Preparation* pada Karyawan PT. Prima Sejati Sejahtera Boyolali”.⁵⁰

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional*, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan *transformasional* dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

2. Jurnal yang ditulis oleh Anak Agung Putri Mahayuni, A.A. Sagung Kartika Dewi dengan judul ”Pengaruh Kepemimpinan *Transformasional*, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan”.⁵¹

⁵⁰ Utami and Maisara, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Departemen Preparation pada Karyawan PT. Prima Sejati Sejahtera Boyolali).”

⁵¹ Mahayuni and Dewi, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan.”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan *transformatif*, lingkungan kerja dan motivasi terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *transformatif* yang diterapkan semakin baik maka tingkat loyalitas karyawan semakin tinggi, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi.

3. Jurnal yang ditulis Yosef Ang dan Edalman dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformatif* dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan".⁵²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *transformatif* dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *transformatif* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4. Jurnal yang ditulis oleh Amelia Novita Sari dengan judul "Dampak *Burnout* dan *Worklife Balance* terhadap *Job Satisfaction* Karyawan SPBU Tabing, Padang".⁵³

⁵² Ang and Edalmen, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan."

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *burnout*, *worklife balance* serta *burnout* dan *worklife balance* terhadap *job satisfaction* karyawan SPBU tabing padang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan SPBU Tabing. *Worklife Balance* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* terhadap karyawan SPBU Tabing. *Bornout* dan *Work Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan SPBU Tabing.

5. Jurnal yang ditulis oleh Regina Yustica Firdaus, Herma Wiharno, Lili Karmela Fitriani dengan Judul "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan *Worklife Balance* terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada *Organizational Citizenship Behavior*".⁵⁴

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *worklife balance* terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada *organizational citizenship behavior* (Studi pada PT. Global Jet Express Wilayah Cirebon Timur).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun *organizational citizenship behavior*, *worklife balance* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*,

⁵³ Sari, "Impact of Burnout and Worklife Balance on Job Satisfaction of Tabing SPBU Employees, Padang. Dampak Burnout dan Worklife Balance terhadap Job Satisfaction Karyawan SPBU Tabing, Padang."

⁵⁴ Firdaus, Wiharno, and Fitriani, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Worklife Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior."

kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara beban kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara stress kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan kerja mampu memediasi antara *worklife balance* terhadap *organizational citizenship behavior*.

6. Jurnal yang ditulis oleh Boy Andika Sinaga dan Rikardo E Parapat dengan judul "Analisis Pengaruh Dimensi *Worklife Balance* terhadap Intensi *Turnover* Karyawan pada Generasi Milenial (Y)".⁵⁵

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor apa yang mempengaruhi turnover karyawan ditinjau dari aspek work-life balance pada generasi milenial (Y) saat ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor *work interference with personal life* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan milenial. Adapun empat dimensi lain juga cukup signifikan memberikan pengaruh terhadap *turnover*. Dalam upaya menekan *turnover* perusahaan perlu membuat dan mendukung kebijakan terciptanya *worklife balance* dengan implementasi seperti jam kerja yang *fleksibel* serta berkomitmen dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

7. Jurnal yang ditulis oleh Safrida, Muhammad Yafiz dan Fauzi Arif Lubis dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap

⁵⁵ Boy Andika Sinaga and Rikardo E Parapat, "Analisis Pengaruh Dimensi Worklife Balance terhadap Intensi Turnover Karyawan pada Generasi Milenial (Y)."

Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*”.⁵⁶

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas dan kepuasan kerja karyawan karena variabel lain juga mengendalikan variabel kompensasi. Namun, secara korelasional, pembayaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja secara substansial berpengaruh terhadap loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Dan ketika variabel kompensasi dan lingkungan kerja melalui variabel kepuasan kerja, kedua variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

8. Jurnal yang ditulis oleh Anisatusa'diyah dan Muhammad Yusuf dengan judul ”Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi dalam Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban”.⁵⁷

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan komunikasi dalam organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban.

⁵⁶ Safrida, Yafiz, and Lubis, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.”

⁵⁷ Anisatusa'diyah and Yusuf, “Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi dalam Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban.”

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan komunikasi organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban, bahkan kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan.

9. Jurnal yang ditulis oleh Endah Novitasari dan Metik Asmike dengan judul "Pengaruh Promosi, Kompensasi dan Prestasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja".⁵⁸

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi, kompensasi dan prestasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan secara parsial prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja.

10. Jurnal yang ditulis oleh Fiya Munadzifah dan A'rasy Fahrullah dengan judul "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada CV. X-Tra Kaca & Aluminium Surabaya".⁵⁹

⁵⁸ Novitasari and Asmike, "Pengaruh Promosi, Kompensasi dan Prestasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja."

⁵⁹ Fiya Munadzifah and A'rasy Fahrullah, "Analisis Faktor - Faktor Internal yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada CV. X - Tra Kaca & Aluminium Surabaya," *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam* 4, no. 2 (2021): 142–55, <https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n2.p142-155>.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor internal yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada CV. X-Tra Kaca & Aluminium Surabaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji T menunjukkan adanya pengaruh terhadap loyalitas pada variabel budaya organisasi islam, kepuasan kerja dan religiusitas. Tidak adanya pengaruh terhadap loyalitas pada Variabel kompensasi, pengembangan karir, kepemimpinan islam. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh secara simultan pada loyalitas.

11. Jurnal yang ditulis oleh Tasya Laudita Rumampuk, Alpha Madiera Mandamdari dan Ulfah Nurdiani dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk".⁶⁰

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, loyalitas dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberi pengaruh bermakna pada kinerja karyawan, loyalitas mempunyai pengaruh bermakna pada kinerja karyawan, kualitas karyawan memberi pengaruh bermakna pada kinerja karyawan motivasi kerja, kualitas karyawan dan loyalitas karyawan secara bersamaan memberi pengaruh

⁶⁰ Tasya Laudita Rumampuk, Alpha Nadeira Mandamdari, and Ulfah Nurdiani, "Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk," *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen* 8, no. 2 (2022): 491–502, <https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.491>.

bermakna pada kinerja karyawan. Karyawan kontrak memiliki motivasi kerja yang lebih baik, karyawan tetap memiliki loyalitas, kualitas karyawan dan kinerja yang lebih baik, hal tersebut bisa terlihat dari bagaimana karyawan tetap lebih mampu menganalisis, menilai, membuat dan mengambil keputusan dalam pemecahan masalah serta mampu mencari solusi dari suatu masalah yang ada di sekitarnya.

12. Jurnal yang ditulis oleh Kemas Zulfikri dan Trisninawati dengan judul "Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TIKI Palembang".⁶¹

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai loyalitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT.Tiki Palembang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Selfinia Utami, Putri Maisara), Pengaruh Gaya Kepemimpinan	Hasil penelitian ini ada pengaruh signifikan variabel gaya	1. Variabel bebas (X1, X2, X3): Gaya Kepemimpinan	1. Lokasi penelitian di Boyolali.

⁶¹ Kemas Zulfikri and Trisninawati, "Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4, no. 4 (2022): 4733–45, <https://core.ac.uk/download/pdf/322599509.pdf>.

No	Nama, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Transformasional</i> , Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Departemen <i>Preparation</i> pada Karyawan PT. Prima Sejati Sejahtera Boyoali)	kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan	<i>Transformasional</i> , Kompensasi dan Lingkungan kerja 2. Variabel terikat (Y): Loyalitas. 3. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. 4. Menggunakan analisis regresi linier berganda 5. Teknik survei menggunakan kuesioner. 6. Pengolahan data menggunakan SPSS	
2	(Anak Agung Putri Mahayuni, A.A. Sagung Kartika Dewi), Pengaruh Kepemimpinan <i>Transformasional</i> , Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan	Hasil Penelitian ini mengimplikasikan bahwa apabila kepemimpinan <i>transformasional</i> yang diterapkan semakin baik maka tingkat loyalitas karyawan semakin tinggi, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, dan semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi.	1. Variabel bebas (X1) (X2) (X3): Kepemimpinan <i>Transformasional</i> , kompensasi dan Motivasi 2. Variabel terikat (Y): Loyalitas. 3. Metode penelitian kuantitatif. 4. Menggunakan analisis regresi linier berganda. 5. Metode analisis data menggunakan SPSS	1. Lokasi penelitian di Denpasar timur bali. 2. Sampel penelitian ini menggunakan <i>proportionate random sampling</i> .

No	Nama, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	(Yosef ang dan Edalman), pengaruh Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan <i>transformasional</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan	1. Variabel bebas (X1, X2): Gaya kepemimpinan <i>transformasional</i> , Kompensasi. 2. Variabel terikat (Y): Loyalitas. 3. Jenis penelitian ini kuantitatif. 4. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner	1. Lokasi penelitian di Jakarta. 2. Menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. 3. Analisis data menggunakan Softwer SmartPLS
4	(Amelia Novita Sari), Dampak <i>Burnout</i> dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Karyawan SPBU Tabing, Padang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Burnout</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> karyawan SPBU Tabing. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> terhadap karyawan SPBU Tabing. <i>Bornout</i> dan <i>Work Life Balance</i> secara Bersama-sama berpengaruh terhadap <i>Job Satisfaction</i> pada karyawan SPBU Tabing.	1. Variabelbebas (X2): <i>Work Life Balance</i> . 2. Menggunakan metode kuantitatif. 3. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. 4. Analisis data menggunakan SPSS	1. Penelitian ini dilakukan di padang. 2. Menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat
5	(Regina Yusticia	Hasil penelitian	1. Variabel bebas	1.

No	Nama, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Firdaus, Herma Wiharno, Lili Karmela Firtiani), Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan <i>Worklife Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun <i>organizational citizenship behavior</i> , <i>worklife balance</i> dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan <i>organizational citizenship behavior</i> kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara beban kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> , kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara stress kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> , dan kepuasan kerja mampu memediasi antara <i>worklife balance</i> terhadap <i>organizational citizenship</i>	(X1, X2, X3): Beban kerja, Stres Kerja, dan <i>Worklife balance</i> . 2. Jenis penelitian ini kuantitatif deskriptif.	Penelitian ini dilakukan di Cirebon. 2. Menggunakan dampak pada <i>organizational citizenship behavior</i> . 3. Analisis data menggunakan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> <i>Smart PLS</i> . 4. Teknik Pengumpulan data menggunakan <i>non probability</i>

No	Nama, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<i>behavior.</i>		
6	(Boy Andika Sinaga, Rikardo E Parapat), Analisis Pengaruh Dimensi <i>Worklife Balance</i> terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan pada Generasi Milenial (Y)	Hasil penelitian yang didapatkan yaitu fafaktor <i>work interference with personal life</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i> karyawan milenial. Adapun empat dimensi lain juga cukup signifikan memberikan pengaruh terhadap <i>turnover</i> . Dalam upaya menekan <i>turnover</i> perusahaan perlu membuat dan mendukung kebijakan terciptanya <i>worklife balance</i> dengan implementasi seperti jam kerja yang <i>fleksibel</i> serta berkomitmen dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.	1. Variabel bebas (X1): <i>Worklife Balance</i> . 2. Menggunakan jenis metode kuantitatif. 3. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. 4. Menggunakan Analisis data regresi linier berganda. Menggunakan alat SPSS.	1. Penelitian ini dilakukan di medan. 2. Menggunakan an satu variabel bebas dan satu variabel terikat.
7	(Safrida, Muhammad Yafiz, Fauzi Arif Lubis), Pengaruh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi parsial tidak	1. Variabel Bebas (X1): Kompensasi. 2. Variabel terikat (Y): Loyalitas.	1. Penelitian ini dilakukan di Medan.

No	Nama, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	kompensasi dan Lingkungan terhadap Loyalitas karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	mempengaruhi loyalitas karyawan dan kepuasan kerja karena variabel lain juga mengontrol variabel kompensasi. Tetap, pembayaran korelasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja secara substansial mempengaruhi loyalitas karyawan dan kepuasan kerja. Dan bila variabel kompensasi dan pekerjaan lingkungan melalui variabel kepuasan kerja, kedua variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Di dalam Sebaliknya, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.	2. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. 3. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. 4. Metode analisis data menggunakan SPSS	2. Menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. 3. Menggunakan Variabel intervening. 4. Pengolahan data menggunakan metode Path.
8.	(Anisatusa'diya	Hasil penelitian	1. Variabel bebas	1. Lokasi

No	Nama, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	h, Muhammad), Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan KSPPS MBT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban	menunjukkan bahwa kompensasi dan komunikasi organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban, bahkan kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan.	(X1): Kompensasi. 2. Variabel terikat (Y): Loyalitas. 3. Jenis Penelitian Kuantitatif. 4. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. 5. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. 6. Metode analisis data menggunakan SPSS.	penelitian dilakukan di tuban. 2. Lembaga keuangan syariah. 3. Menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat.
9	(Endah Novitasari, Metik Asmike), Pengaruh Promosi, Kompensasi dan Prestasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinarharja	Berdasarkan hasil Menunjukkan bahwa secara parsial promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan secara parsial prestasi berpengaruh positif dan signifikan	1. Variabel bebas (X1, X2, X3): Promosi, Kompensasi dan Prestasi. 2. Variabel terikat (Y): Loyalitas. 3. Jenis penelitian kuantitatif. 4. Metode analisis data menggunakan regresi linier. 5. Metode analisis data menggunakan SPSS.	1. Penelitian ini dilakukan di Magetan. 2. Sampel yang digunakan teknik Non Probability.

No	Nama, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		terhadap loyalitas karyawan.		
10	(Fiya Munadzifah, A'rasy Fahrullah), Analisis Faktor-Faktor Internal yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada CV.X-Tra Kaca & Aluminium Surabaya	Hasil uji T menunjukkan bahwa adanya pengaruh terhadap loyalitas pada variabel budaya organisasi islam, kepuasan kerja dan religiusitas. Tidak adanya pengaruh terhadap loyalitas pada variabel kompensasi, pengembangan karir, kepemimpinan islam. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh secara simultan pada loyalitas.	1. Variabel terikat (Y): loyalitas. 2. Jenis penelitian kuantitatif. 3. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. 4. Metode analisis data menggunakan SPSS. 5. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.	1. Lokasi penelitian dilakukan di Surabaya.
11	(Tasya Laudita Rumampuk, Alpha Nadiera Mandamdari, Ulfah Nurdiani), Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur TBK	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memberi pengaruh bermakna pada kinerja karyaawan, loyalitas mempunyai pengaruh bermakna pada kinerja karyawan, kualitas karyawan	1. Variabel bebas (X1, X2,X3): Motivasi kerja, Loyalitas dan Kualitas karyawan. 2. Jenis penelitian kuantitatif. 3. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.	1. penelitian dilakukan di Bekasi. 2. Teknik pemilihan sampel menggunakan <i>istratified random sampling</i> .



No	Nama, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		memberi pengaruh bermakna pada kinerja karyawanm motivasi kerja, kualitas karyawan dan loyalitas karyawan secara bersamaan memberi pengaruh bermakna pada kinerja karyawan. Karyawan kontrak memiliki motivasi kerja yang lebih baik, karyawan tetap memiliki loyalitas, kualitas karyawan dan kinerja yang lebih baik, hal tersebut bisa terlihat dari bagaimana karyawan tetap lebih mampu menganalisis, menilai, membuat dan mengambil keputusan dalam pemecahan masalah serta mampu mencari solusi dari suatu masalah yang ada di sekitarnya.		
12	(Kemas Zukfikri,	Berdasarkan pengujian	1. Variabel bebas (X1): Loyalitas.	1. Lokasi penelitian

No	Nama, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Trisninawati), Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang	hipotesis menggunakan uji T bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	2. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. 3. Metode penelitian menggunakan regresi linier berganda. 4. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. 5. Metode analisis data menggunakan SPSS	dilakukan di Palembang. 2. Variabel menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. 3. Variabel terikat menggunakan kinerja.

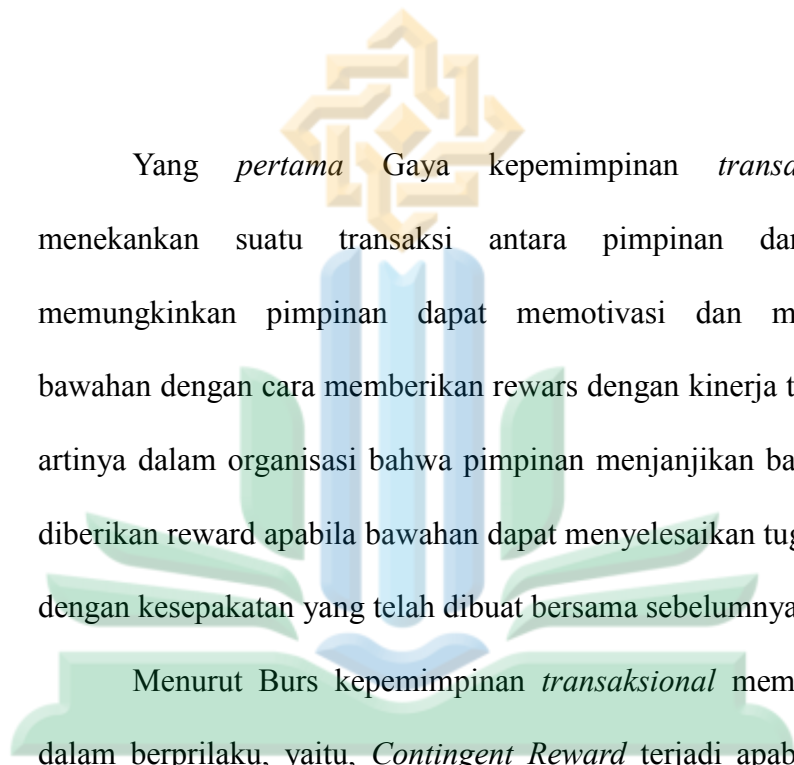
Sumber: Data diolah, 2024

B. Kajian Teori

1. Gaya Kepemimpinan *Transformasional*

a. Pengertian gaya kepemimpinan *transformasional*

Pada tahun 1978 Burns merumuskan gaya yang terbagi menjadi 2, yaitu kepemimpinan *transaksional* dan kepemimpinan *transformasional*. Kemudian pada akhir 1980-an peneliti manajemen tertarik terhadap 2 gaya kepemimpinan, karena keduanya merupakan pemimpin yang dapat mengubah dan menghidupkan organisasi.



Yang *pertama* Gaya kepemimpinan *transaksional* ini menekankan suatu transaksi antara pimpinan dan bawahan, memungkinkan pimpinan dapat memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara memberikan rewards dengan kinerja tertentu, yang artinya dalam organisasi bahwa pimpinan menjanjikan bawahan untuk diberikan reward apabila bawahan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama sebelumnya.

Menurut Burs kepemimpinan *transaksional* memiliki dimensi dalam berperilaku, yaitu, *Contingent Reward* terjadi apabila pimpinan menawarkan dan menyediakan sejumlah imbalan apabila haasil bawahan memenuhi kesepakatan. *Active Management by Exception* terjadi apabila pimpinan menetapkan sejumlah aturan yang perlu ditaati dan secara ketat, pimpinan selalu mengontrol supaya bawahan terhindar dari berbagai kesalahan dan kegagalan, melakukan intervensi dan koreksi untuk melakukan perbaikan. Dan *Passive Management by Exception* akan memungkinkan pimpinan hanya dapat melakukan intervensi apabila masalahnya semakin memburuk atau bertambah serius.

Yang *kedua* Gaya Kepemimpinan *Transformasional*, gaya ini menjelaskan proses hubungan antara atasan dan bawahan yang didasari atas nilai-nilai, keyakinan dan asumsi-asumsi terkait visi dan misi organisasi. Gaya kepemimpinan *transformasional* secara konsep dapat mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai-nilai

kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga bawahan mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga Bass memberikan pengertian bahwa pemimpin dapat membangun kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja dan mendorong perubahan kearah kepentingan bersama apalagi organisasi.⁶²

Menurut Nurul Setianingrum dkk menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *transformatif* salah satu ciri yang paling utama dalam membentuk kepercayaan dan loyalitas jangka panjang karyawan. Dengan gaya kepemimpinan ini tidak hanya fokus terhadap hasil kerja karyawan, namun juga menunjukkan perhatian khusus terhadap kebutuhan karyawan. Dimana karyawan sering diajak diskusi terkait strategi pelayanan dalam perusahaan. Melalui pendekatan inilah dapat membentuk hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan pimpinan yang akhirnya dapat berujung peningkatan loyalitas karyawan yang efektif.⁶³

Menurut Bass bahwa model kepemimpinan ini berkembang pesat dalam dua dekade terakhir yang didasarkan pada usaha pemimpin yang dapat mengubah berbagai nilai, keyakinan, dan kebutuhan pada bawahan. Kepemimpinan *transformatif* merupakan motivator bagi pengikutnya menggunakan akal dan potensinya untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pekerjaan, memahami tujuan yang

⁶² Insan, *Kepemimpinan Transformatif Suatu Kajian Empiris di Perusahaan*. 66-67

⁶³ Alfian Tiko Supangat et al., "Gaya Kepemimpinan dalam Membentuk Kepercayaan dan Loyalitas Karyawan Coffee Shop Majuma 575," *Journal of Business Economics and Management* 01, no. 04 (2025): 1056–62, <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbem>.

ditargetkan dan mendukung kepentingan organisasi.⁶⁴ Karyawan dalam bekerja, memiliki motivasi yang berbeda-beda, akan tetapi lebih banyak yang bekerja keras jika tidak menemukan hambatan dalam bekerja untuk mencapai tujuannya.⁶⁵

Kepemimpinan *transformasional* mampu memberdayakan karyawan dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif yang merupakan penyebab utamanya keunggulan kompetitif untuk setiap jenis organisasi, kepemimpinan ini dikaitkan dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan ini menciptakan karyawan yang dapat menjauhkan dari tidak egois, setia, dan selalu terhubung terhadap organisasi. Menurut Ramo & Rico bahwa kepemimpinan *transformasional* berorientasi pada perubahan sebagai kepemimpinan yang efektif.

Menurut Bass dalam prosesnya dapat dilihat melalui sejumlah perilaku kepemimpinan seperti *idealized influnce* dimana proses ini adalah perilaku pimpinan yang mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan keluarga dan menghindari penggunaan kekuasaan untuk kepentingan pribadi, sehingga membuat bawahan bangga, percaya dan hormat terhadap sikap pemimpinnya dan menjadikan idola dan model panutan baginya. *Inspirational Motivational*, adalah perilaku pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi

⁶⁴ Insan, *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan*. 66

⁶⁵ Ahmad Afif and Sri Yuniati, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo)," *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance* 5, no. 1 (2022): 32–41, <https://jurnalpasca.uinkhas.ac.id/index.php/IJIEF/search/search>.

bawahan, serta melibatkan bawahan dalam menyatukan visi dan misi organisasi.

Intellectual Stimulation, merupakan perilaku pimpinan yang mendorong bawahan untuk mengembangkan kreatifitas karyawan yang terpendam akibat adanya proses birokrasi, sehingga pemimpin dengan mudah menemukan cara untuk menyelesaikan tersebut dan memberdayakan serta memberikan peluang dengan menyediakan pendidikan khusus dan latihan. *Individualized Consideration*, adalah perilaku pemimpin yang terfokuskan pada kemampuan individu untuk menangani pekerjaan dan berkomunikasi langsung dengan bawahan serta menjadi pelatih bagi bawahannya.⁶⁶

Ada beberapa teori motivasi yang dapat diimplementasikan oleh seorang pimpinan dalam mengelola sumberdaya manusia disuatu organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Darmawan, yaitu: 1. Teori Abraham maslow yaitu kebutuhan (*Need*). 2. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg. 3. Teori David Mc. Chelland yaitu prestasi (*Achievement*). 4. Teori penguatan (*Reinforcement*). 5. Teori Harapan (*Expectancy*). 6. Teori tujuan sebagai investasi.

Dalam tiga teori pertama merupakan salah satu hal yang mendorong (motivator) seseorang dalam melakukan suatu kegiatan, tiga teori ini terfokuskan untuk mendorong manusia melakukan suatu kegiatan. Sehingga tiga teori ini dikategorikan “teori isi” (*content*

⁶⁶ Insan, *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Perusahaan*. 68

theories). Sedangkan tiga teori terakhir merupakan langkah-langkah seorang pemimpin dalam memberikan dorongan, sehingga teori ini difokuskan terhadap bagaimana seseorang dapat mendorong manusia untuk melakukan sesuatu. Sehingga tiga teori ini dikategorikan dengan “teori proses”.⁶⁷

b. Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Model Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow

Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki (Maslow) dengan tingak kebutuhan paling rendah yang disebut kebutuhan fisiologi dan kebutuhan tingkat tertinggi yang disebut kebutuhan akan perwujudan diri. Dalam hal ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan psikologis dasar (*Fisiologis*) merujuk pada kebutuhan akan makan dan minum, tempat tinggal, sandang, istirahat, dan udara bebas
2. Keselamatan dan keamanan (*Safety and Scurity*) merujuk pada kebebasan dari ancaman, dalam artian terlindung dari ancaman kejadian atau lingkungan.
3. Cinta (Kasih Sayang) dan keterkaitan merujuk pada kebutuhan akan teman, ingin diterima oleh rekan kerjanya, saling berinteraksi dan cinta.
4. Penghargaan/harga diri (*Esteems*) merujuk kebutuhan seseorang akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.

⁶⁷ Happy Darmawan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Inovasi Teknologi),” *Jurnal Ekonomi* 21, no. 01 (2017): 76–90, <https://ecojoin.org/index.php/EJE/article/download/383/364>.

5. Perwujudan diri (*Self Actualisation*) merujuk pada kebutuhan seseorang untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Pandangan yang dikemukakan oleh Maslow bahwa setiap orang memiliki kebutuhan yang diatur dalam hierarki. Sehingga teori ERG yang dimunculkan dari beberapa peneliti sebagai hasil penelitian pengerjaan ulang dari teori Maslow yang disederhanakan dari teori Maslow menjadi tiga pokok kebutuhan, yaitu kebutuhan dasar (*Existence*), keterhubungan (*Relatedness*), dan pertumbuhan (*Growth*).

ERG merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan manusia, oleh karena itu seperti yang dikatakan Prayudi bahwa “kebutuhan dasar, keterhubungan dan pertumbuhan adalah:

- 1) Eksistensi (*Existence Needs*) adalah suatu kebutuhan yang berhubungan dengan fisik manusia dari eksistensi pegawai, contoh: makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja.
- 2) Keterhubungan (*Relatedness*) adalah suatu kebutuhan interpersonal yang ditunjukkan sifat kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

- 3) Pertumbuhan (*Growth Needs*) adalah suatu kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi individu karyawan.⁶⁸

c. Prinsip-Prinsip Gaya Kepemimpinan Transformasional

1) Simplifikasi

Mampu dan terampil untuk menyatakan visi secara jelas, praktis, dan transformasional yang mampu menjawab kemana perusahaan akan melangkah.

2) Motivasi

Mampu mendapatkan komitmen dari seluruh orang yang terlibat dalam visi yang sudah dinyatakan.

3) Memfasilitasi

Pemimpin mempunyai kemampuan untuk memfasilitasi untuk efektif dalam perusahaan baik secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual.

4) Inovasi

Mampu dan berani bertanggung jawab untuk melakukan sesuatu perubahan apabila diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang dialami.

⁶⁸ Ahmad Prayudi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai)," *Jurnal Manajemen* 6, no. 2 (2020): 63–72, <http://ejournal.lmiimedan.net>.

5) Mobilitas

Mengarahkan seluruh sumber daya manusia yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat dalam perusahaan untuk mencapai visi dan tujuannya.

6) Kesiagaan

Mempunyai kemampuan untuk terus belajar tentang diri meraka sendiri dan siap menyambut perubahan dengan paradigma baru yang bersifat positif.

7) Komitmen

Selalu ada kaitan dengan komitmen perusahaan untuk selalu menyelesaikan konflik dengan baik dan tuntas.

d. Karakteristik Gaya Kepemimpinan *Transformasional*

Menurut Luthans 2006 menyatakan karakteristik dan pendekatan kepemimpinan *transformasional* meliputi:

1) Kharisma

Seorang pemimpin mampu mentransformasikan visi dan misi perusahaan, menumbuhkan rasa bangga, dan mendapatkan respek dan kepercayaan diri dari seluruh SDM perusahaan.

2) Inspirasi

Seorang pemimpin harus mengkomunikasikan harapannya dan perusahaan, menggunakan elemen-elemen untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan tujuan perusahaan dengan cara yang sederhana, dan mampu menjadi inspirator.

3) Stimulasi Intelektual

Seorang pemimpin mampu menunjukkan intelegensi, rasional, dan dapat menyelesaikan konflik dengan bijak dan penuh pertimbangan.

4) Perhatian Secara Individu

Perhatian dari seorang pemimpin secara individu kepada seluruh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, sehingga pemimpin dapat memahami pemikiran dari setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.⁶⁹

e. Indikator Gaya Kepemimpinan *Transformasional*

Menurut Bass, Bernard, M., Jung, Dong, I., Avolio, Bruce, Yair indikator kepemimpinan *transformasional* meliputi:⁷⁰

1) Pengaruh Idealisasi (*idealized influence*)

Kepemimpinan *transformasional* mampu memiliki rasa hormat untuk dipercaya, percaya kepada orang lain, mempunyai rasa pengertian memiliki misi yang kuat terhadap bawahannya, menampilkan standar moral yang tinggi, membangun tujuan yang menantang bagi bawahannya, dan menjadi model inspirator bagi bawahannya.

⁶⁹Djoko Soelistya, *Buku Ajar Kepemimpinan Strategis*, Nizamia Learning Center (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2022). 140

⁷⁰Yanuar Saksono et al., "Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Distributif pada Organizational Citizenship Behavior dan Loyalitas Karyawan PT. Telkom Grapari Malang Jawa Timur," *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora* 1, no. 8 (2022): 1725–38, <https://bajangjournal.com/index.php/JPDSH>.

2) Motivasi Inspirasional (*inspirational motivation*)

Kepemimpinan *transformatif* mampu memotivasi dan memberikan inspirasi bagi bawahannya, biasanya tertuju pada kemampuan memotivasi, memberikan inspirasi melalui visi yang jelas, mempunyai kepercayaan diri, dapat meningkatkan optimisme, selalu semangat dalam kelompok, dan selalu antusias.

3) Konsiderasi Individual (*individualize consideration*)

Kepemimpinan *transformatif* harus mampu memberikan rangsangan dan stimulus yang dapat berkesinambungan bagi para bawahannya, sehingga dapat berpikir dan bekerja dengan penuh aktivitas. Biasanya ditunjukkan dengan usaha yang selalu mendorong bawahannya menjadi inovatif, kreatif dalam memimpin untuk mendorong bawahannya agar menanyakan asumsi-asumsinya, menyusun kerangka permasalahan dengan kerangka baru, dan mendekati bawahannya dengan cara-cara yang baru.

4) Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*)

Kepemimpinan *transformatif* adalah seorang pelatih dan mentor yang mampu menciptakan suasana pembelajaran yang berkesinambungan bagi bawahannya. Biasanya dapat ditunjukkan dalam memberikan perhatian secara personal kepada seluruh bawahannya, seluruh bawahannya terasa dihargai, dan mendelegasikan tugas sebagai cara membangun bawahannya.⁷¹

⁷¹Soelistya, *Buku Ajar Kepemimpinan Strategis*. 141-142

2. *Worklife Balance*

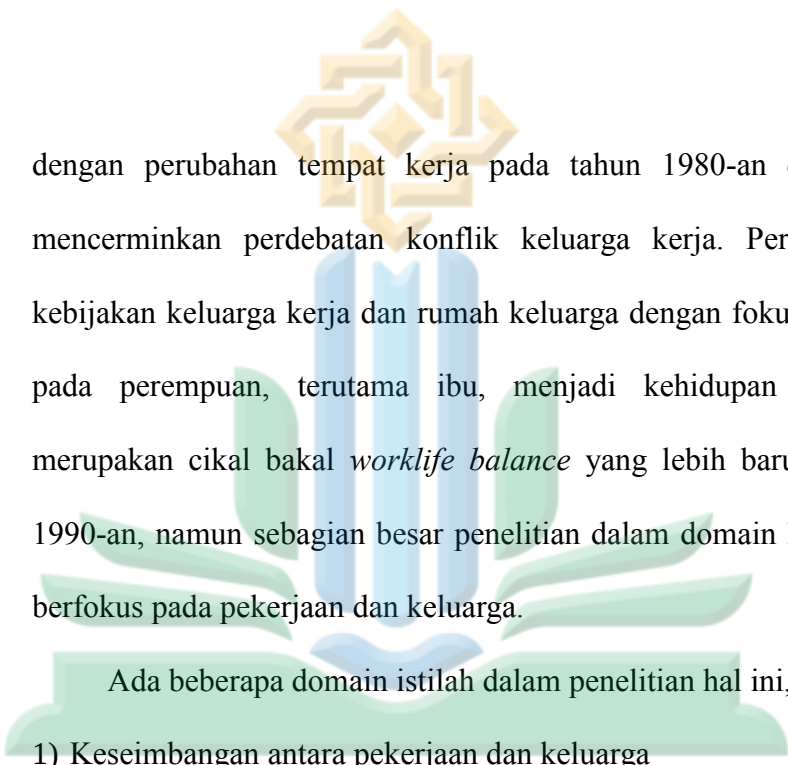
a. Pengertian *Worklife Balance*

Menurut Daipuria dan Kakar menjelaskan *Worklife Balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan merasa nyaman terhadap pekerjaan. Dan Greenhaus memberikan penjelasan terhadap *Worklife Balance* adalah tentang melibatkan seseorang dalam peran yang berbeda, sehingga bisa memberikan tingkat komitmen, waktu, dan perhatian.⁷²

Worklife balance adalah keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang menjadi fokus utama HRD dalam pengembangan sumberdaya manusia. Gr zyvac dan Carlson memberikan bukti bahwa secara implisit maupun eksplisit, keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga adalah inti dari fungsi utama HRD dan dapat menjadi titik fokus pengungkit yang kuat untuk meningkatkan efektivitas individu dan organisasi.

Lewis, Gambles & Rapaport mendefinisikan metafora *worklife balance* merupakan sebuah konstruk sosial yang berada dalam periode waktu tertentu yang berasal dari konteks barat. Dimana temuan ini muncul pada waktu perempuan memasuki pasar tenaga kerja yang meningkat dan menghasilkan fokus pada ibu yang bekerja dan keluarga dengan penghasilan ganda. Selain itu, stres dan kelelahan uang terkait

⁷² Erliana Krisentia, Trecy E Anden, and Olivia Winda Ony Panjaitan, "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya)," *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi* 3, no. 3 (2023): 165–75, <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i3.8144>.

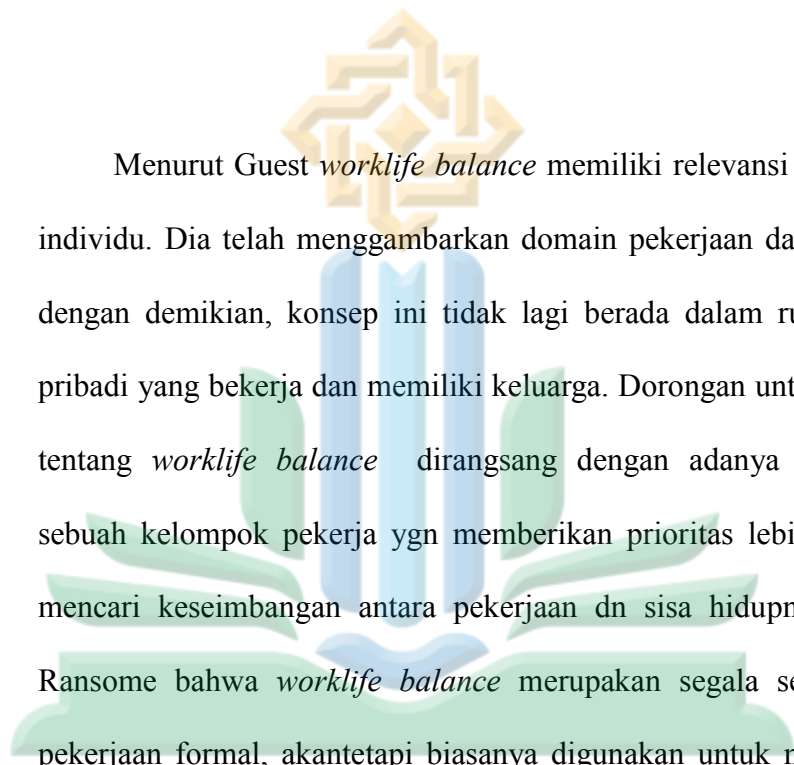


dengan perubahan tempat kerja pada tahun 1980-an dan 1990-an mencerminkan perdebatan konflik keluarga kerja. Pergeseran dari kebijakan keluarga kerja dan rumah keluarga dengan fokus implisitnya pada perempuan, terutama ibu, menjadi kehidupan kerja yang merupakan cikal bakal *worklife balance* yang lebih baru pada tahun 1990-an, namun sebagian besar penelitian dalam domain hal ini masih berfokus pada pekerjaan dan keluarga.

Ada beberapa domain istilah dalam penelitian hal ini, yaitu:

- 1) Keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga
- 2) Konflik antara pekerjaan dan keluarga
- 3) Integrasi antara pekerjaan dan keluarga
- 4) Kebijakan yang ramah keluarga.

Dalam hal tersebut dapat membuat konsep menjadi terbatas karena terfokus terhadap perempuan yang sudah bekerja. Yang terfokus pada individu lajang yang tidak memiliki tanggung jawab pengasuhan anak juga terbatas. Namun menurut Collins yang dikemukakan oleh Ransome memperkenalkan apa yang disebut oleh Chic bahwa “beban tanggung jawab total yang mencakup kerja rekreasi”, bahwa individu perlu mengekspresikan dan memenuhi kebutuhan mereka akan kesenangan dan waktu luang. Disisi lain, diluar pekerjaan formal yang dibayar dan yang tidak dibayar seperti merawat tanggung jawab, memasak, membersihkan rumah, dll. Dan waktu luang hanyalah sebuah fantasi.



Menurut Guest *worklife balance* memiliki relevansi untuk semua individu. Dia telah menggambarkan domain pekerjaan dan sisa hidup, dengan demikian, konsep ini tidak lagi berada dalam ruang lingkup pribadi yang bekerja dan memiliki keluarga. Dorongan untuk penelitian tentang *worklife balance* dirangsang dengan adanya Generasi X, sebuah kelompok pekerja ygn memberikan prioritas lebih esar untuk mencari keseimbangan antara pekerjaan dn sisa hidupnya. Menurut Ransome bahwa *worklife balance* merupakan segala sesuatu diluar pekerjaan formal, akantetapi biasanya digunakan untuk merujuk pada ranah keluarga atau kehidupan rumah tangga.

Konsep ini masih dikatakan ambigu dan terlihat berasal dari pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin/gender dan membuat *worklife balance* menjadi fokus yang sempit. K Ossek dan Ozeki menyoroti bahwa *worklfe balance* sama pentingnya bagi laki-laki dan perempuan, bahwa laki-laki dan perempuan juga sama-sama dibebani pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Konseptualisasinya masih tetap sempit karena meskipun retorika sebelumnya tentang *worklife balance* khusus ibu-ibu yang bekerja telah dikritik, namun masih tetap berada dalam ruang lingkup pekerjaan dan keluarga.

Menurut Guest keseimbangan hidup kerja merupakah istilah yang keliru. Mengingat sifat kebutuhan dan respon seseorang yang selalu berubah-ubah pada setiap tahap kehidupan, pembagian aktivitas tidak akan mudah untuk disamakan. Menurut Ransome Oleh karena itu

gagasan negosiasi, kerjasama dan kompromi, timbal balik, dan kompleksitas mungkin merupakan istilah yang lebih baik daripada keseimbangan.

b. Dimensi *Worklife Balance*

Menurut Fisher et al, dalam Restu Amalia Rohmawati & Umi Anugerah Izzati mengungkapkan bahwa ada dimensi dalam keseimbangan hidup kerja (*worklife balance*) yaitu:

- 1) *Work Interference With Personal Life (WIPL)*: biasanya *WIPL* ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan karyawan dapat mengganggu pekerjaan individu karyawan.
- 2) *Personal Life Interference With-Work (PLIW)*: biasanya *PLIW* ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi karyawan dapat mengganggu kehidupan pekerjaannya.
- 3) *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*: biasanya *PLEW* ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
- 4) *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*: biasanya *WEPL* ini mengacu pada sejauh mana kehidupan kerja karyawan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi karyawan.⁷³

⁷³Restu Amalia Rohmawati and Umi Anugerah Izzati, "Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada Guru," *Jurnal Penelitian Psikologi* 8, no. No. 4 (2021): 1–12, <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41170>.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Worklife Balance*

Menurut Poulouse & Susdarsan dalam Destry Yayu Ramdhani & Rasto bahwa faktor-faktor yang memepengaruhi *worklife balance* dapat di klasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Faktor individu: dalam faktor ini karyawan akan dikaitkan dengan kehidupan pribadi, *well-being*, dan kecerdasan emosional dalam mengelola kepribadian karyawan.
- 2) Faktor organisasi: dalam faktor ini karyawan selalu dibenturkan dengan tugas-tugas yang ada dalam perusahaan, seingga karyawan perlu memanerial waktu agar selalu seimbang antara kebutuhan waktu di organisasi, seperti: pengaturan kerja, praktik dan aturan keseimbangan kehidupan kerja, dukungan dari organisasi, pimpinan, rekan kerja, peran ambiguitas, peran berlebihan, dan teknologi.
- 3) Faktor sosial: dalam faktor ini karyawan setiap waktu dan harinya di perusahaan terus menerus dihadapkan dengan rekan kerja, sehingga karyawan perlu untuk mengatur waktu untuk menyeimbangkan kehidupan kerja organisasi. Biasanya faktor ini selalu berkaitan dengan pengaturan perawatan anak, dukungan pasangan, dukungan keluarga, dukungan sosial, tuntutan personal dan keluarga, masalah tanggungan perawatan, dan pertengkaran keluarga.
- 4) Faktor lain: dalam faktor ini banyak seringkali karyawan merasakan pengaruh keseimbangan hidup kerjanya, seperti, usia, gender, status

perkawinan, status keluarga, level karyawan, tipe pekerjaan, pemasukan, dan tipe keluarga.⁷⁴

d. Kategori *Worklife Balance*

Menurut Cieri, Holes, Abbott dan Pattit dalam De Ciere dan Bardoel, menyatakan bahwa ada empat kategori yang dapat diperkenalkan untuk meninjau *worklife balance*, yaitu:

- 1) Pengaturan kerja yang *fleksibel*: jam kerja yang dikompres dan bekerja dirumah.
- 2) Pengaturan cuti: tahunan dan cuti orang tua.
- 3) Bantuan pengasuhan: pengaturan penitipan anak dengan penitipan bayi.
- 4) Layanan umum: program asisten pekerjaan.⁷⁵

e. Indikator *Worklife Balance*

Menurut Mc.Donald & Bradley yang dalam Idris dan Hasbiah bahwa indikator dalam *worklife balance* meliputi:

- 1) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*): dalam hal ini karyawan dipertemukan dengan banyaknya jumlah waktu, maka karyawan mampu menyeimbangkan dan memberikan kepada perusahaan baik didalam hal pekerjaan perusahaan maupun diluar pekerjaannya.

⁷⁴ Ramdhani and Rasto, "Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance)."

⁷⁵ Gnei Rushna Preena and Gnei Rishna Preena, "Impact of Work-Life Balance on Employee Performance an Empirical Study on a Shipping Company in Sri Lanka," *International Journal on Global Business Management and Research* 10, no. 1 (2021): 48–73, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3856506.

2) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*): dalam hal ini karyawan dipertemukan dengan jumlah waktu atau tingkat keterlibatan karyawan dalam perusahaan secara psikologis dan komitmen karyawan didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaannya.

3) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*): dalam hal ini karyawan harus mendapatkan tingkat kepuasan karyawan terhadap kinerja yang didapatkan didalam perusahaan maupun diluar perusahaan.⁷⁶

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Werther dan Davis mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai alat tukar jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan, baik dalam bentuk upah per-jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Dalam Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima karyawan sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas perusahaan. Karyawan menunarkan tanaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun nonfinansial.⁷⁷

Kadarisman dalam sutrisno merumuskan kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan, yang berarti bahwa

⁷⁶ Devina Damayanti and Enjang Suherman, "Analisis Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* 02, no. 01 (2024): 389–95.

⁷⁷ Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Tomyi Michae (Jakarta: CV. R.A.De.Rozarie, 2013). 72

kompensasi diberikan untuk karyawan yang telah memberikan jasanya dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan.⁷⁸ Siti Indah Purwaning Yuwana dalam penelitiannya menyebutkan segala sesuatu yang diterima oleh seluruh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya yang seimbang dengan penghargaan karyawan untuk memenuhi kebutuhan terhadap rasa puas dan prestasi yang telah dicapai merupakan definisi dari kompensasi.⁷⁹

Umar menyebutkan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebagai motivasi dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Rahmawati kompensasi adalah salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. Nawawi menyebutkan kompensasi merupakan penghargaan pada para karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiatan dalam bekerja. Yani mengemukakan kompensasi merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

Handoko menyebutkan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja karyawan.

⁷⁸ Sutrisno et al., "Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature," *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 3,no.6(2022):3476–82, <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>.

⁷⁹ Siti Indah Purwaning Yuwana, "Pengaruh Kerjasama Tim , Komunikasi , Lingkungan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pasca Marger Bank Syariah Indonesia," *Jurnal Ilmiah Dan Multidisplin* 1, no. 12 (2022): 4163–70, <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbem>.

Marwansyah kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Wibowo kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Hasibuan mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁸⁰

Menurut Siti Masrohatin menyebutkan bahwa kompensasi merupakan sebagai pengakuan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employess* baik langsung berupa uang maupun tidak langsung yang berupa uang.⁸¹ Menurut Kasmir menyebutkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.⁸² Menurut Hikmatul Hasanah dan Ahmad Rofiki menyebutkan bahwa imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu bentuk kompensasi atas pengorbanan sumberdaya dan kompensasi yang

⁸⁰ Sri Nurwati, "Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Kompensasi dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)," *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik* 1, no. 2 (2021): 235–64, <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.676>.

⁸¹ Siti Masrohatin, *Kompensasi & Revitalisasi Kinerja Dosen*, ed. Zainal Anshori (Jember: Stain Jember Press, 2013). 27-28

⁸² Sri Langgeng Ratnasari, Martinus Buulolo, and Herni Widiyah Nasrul, "Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)* 2, no. 1 (2020): 15–25, <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.175>.

perusahaan berikan selama periode tertentu disebut sebagai kompensasi.⁸³

b. Komponen-Komponen Kompensasi

Adapun komponen-komponen kompensasi sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji merupakan balas jasa karyawan berbentuk uang tunai yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan sumbangsih tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Upah

Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan berdasarkan jam kerjanya, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang telah diberikan.

3) Insentif

Insentif adalah imbalan yang dibayarkan langsung oleh perusahaan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif ini biasanya disebut dengan kompensasi tetap berdasarkan kinerja para karyawan.

⁸³ Ahmad Rofiki and Hikmatul Hasanah, "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember," *JIMPA (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah)* 4, no. 2 (2024): 679–90, <https://doi.org/https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i2.429>.

4) Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe benefit adalah kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan, untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Seperti: fasilitas-fasilitas, asuransi, tunjangan, dan dana pensiun.

c. Tujuan Kompensasi

Secara umum pemberian kompensasi ialah untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan, dan dapat menjamin untuk terciptanya keadilan internal dan eksternal perusahaan.

Menurut Hasibuan, tujuan dari diberikannya kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Ikatan kerja sama

Terjalinnya ikatan kerjasama antara atasan dengan bawahan, yang mana karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan kesepakatan.

2) Kepuasan kerja

Dengan kompensasi, karyawan akan mendapatkan kebutuhannya baik fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Suatu program kompensasi jika ditetapkan cukup besar pemberiannya, maka gagasan karyawan yang berkualitas akan lebih mudah untuk perusahaan.

4) Motivasi

Motivasi merupakan keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang dapat mendorong untuk melakukan aktivitasnya, guna untuk pencapaian suatu tujuan.

5) Stabilitas karyawan

Dengan adanya program kompensasi berdasarkan asa prinsip yang adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetiti, maka stabilitas karyawan lebih terjamin, karena *turn over* akan relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan adanya pemberian kompensasi yang cukup besar, maka disiplin karyawan akan semakin baik, dan karyawan akan menyadari dan akan mentaati aturan-aturan yang ada.⁸⁴

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Ivancevich bahwa faktor-faktor kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, diantaranya adalah:

- 1) *The Labor Market*, pasar tenaga kerja, yang pada umumnya adalah tenaga kerja sebaiknya diatur oleh kekuatan permintaan dan

⁸⁴Yuliani, *Manaj. Sumber Daya Mns.* 117-118

penawaran. Hal ini terjadi pada saat tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya.

- 2) *The Economy*, kondisi ekonomi utamanya ditingkat daya saing dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk membayar kompensasi yang tinggi kepada karyawan.
- 3) *The Government*, pemerintah. Peraturan pemerintah yang erat kaitannya dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun deflasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.
- 4) *Unions*, perserikatan, kebijakan serikat pekerja yang kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi, serikat ini berpengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja.
- 5) *The Labor Budget*, anggaran tenaga kerja, pada umumnya mengidentifikasi jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Besar anggaran tenaga kerja dalam unit kerja perusahaan dapat dinyatakan seberapa banyak yang alokasi yang tersedia untuk unit kerja.
- 6) *Who makes compensation decisions*, kebijakan tentang berapa banyak perusahaan membayar, sistem apa yang digunakan,

tunjangan apa yang ditawarkan, dapat dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dalam tatanan perusahaan.⁸⁵

e. Indikator Kompensasi

Dari Afandi mengemukakan bahwa indikator kompensasi adalah:

1) Upah dan Gaji

Pada umumnya upah berhubungan dengan tarif gaji pada per-jam. Upah merupakan basis yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Dan pada umumnya gaji berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan benefit yang berikan perusahaan kepada karyawan disamping gaji pokok. Contohnya asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiunaa, dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan karyawan.

4) Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana dan prasarana yang digunakan karyawan untuk memperlancar kegiatan usaha perusahaan. Contoh

⁸⁵Zunaidah, Didik Susetyo, and Muhammad Ichsan Hadjri, *Kompensasi* (Palembang: Unsri.Press, 2020). 4-5

mobil perusahaan, kanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses pesawat organisasi yang diperoleh oleh karyawan. Fasilitas ini dapat terwakil oleh jumlah substansial dari kompensasi, utamanya dalam eksekutif yang dibayar mahal.⁸⁶

4. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Dalam manajemen sumber daya manusia loyalitas karyawan mengacu pada seberapa komitmen dan dedikasi karyawan pada perusahaan dimana karyawan bekerja. Cascio mendefinisikan bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu tingkat keinginan seorang karyawan untuk selalu ada dalam organisasinya, bahkan akan berkontribusi aktif untuk mencapai tujuan bersama organisasi.

Armstrong mendefinikan loyalitas karyawan adalah karyawan yang memiliki komitmen yang sangat kuat terhadap perusahaan sehingga karyawan terikat emosional untuk selalu berkontribusi yang sangat mendalam, yang mana karyawan memiliki hubungan yang erat dengan perusahaan dan memiliki motivasi yang tinggi dalam terus menerus berkontribusi secara maksimal.

Mathis & Jackson mendefinisikan loyalitas karyawan adalah suatu komitmen karyawan terhadap perusahaan, biasanya yang sangat tercerminkan dalam hal ini perilaku karyawan yang selalu mempromosikan

⁸⁶Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao, and Anskaria Simfrosa Gohae, "Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Teluk dalam Kabupaten Nias Selatan," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 6, no. 1 (2021): 63–72, <https://www.jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/view/217>.

kepentingan perusahaan dan keinginan karyawan untuk tetap selalu tinggal perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.⁸⁷ Dan Hasibuan menyebutkan bahwa loyalitas karyawan adalah salah satu instrumen perusahaan yang dapat digunakan dalam mengevaluasi karyawannya, yang mana didalamnya terkait kesetiaan terhadap pekerjaan perusahaan, posisi dan bahkan perusahaan itu sendiri.

Valentino & Haryadi mendefinisikan loyalitas karyawan merupakan suatu kesetiaan oleh karyawan itu sendiri kepada perusahaan, yang dapat ditunjukkan oleh komitmen yang baik karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sesuai dengan apa yang didefinisikan oleh Siagian bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu kecenderungan dan selalu setia untuk tidak pindah terhadap perusahaan lain dalam kondisi apapun.⁸⁸

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah unsur yang digunakan perusahaan dalam mengevaluasi penilaian karyawan yang didalamnya mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan perusahaan itu sendiri. Dimana kesetiaan itu dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjada dan membela perusahaan

⁸⁷Harries Madiistriyanto and Zakiyya Tunnufus, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*, ed. Asep Rachmatullah, 1. Februar (Indigo Media, 2023). Hal: 196

⁸⁸Juwita and Khalimah, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*. Hal: 2

didalam maupun diluar pekerjaan dari beberapa gangguan orang/karyawan lain yang tidak bertanggung jawab.⁸⁹

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan bertujuan untuk menilai dan mengevaluasi karyawan agar selalu komitmen dan setia terhadap perusahaan dalam situasi dan kondisi apapun.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan banyak merujuk pada tingkat dedikasi, komitmen, dan keberlanjutan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan tempat bekerja. Maka dari itu loyalitas karyawan dapat dilihat dari unsur kesetiaan terhadap pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya.⁹⁰

1) Lingkungan kerja yang positif

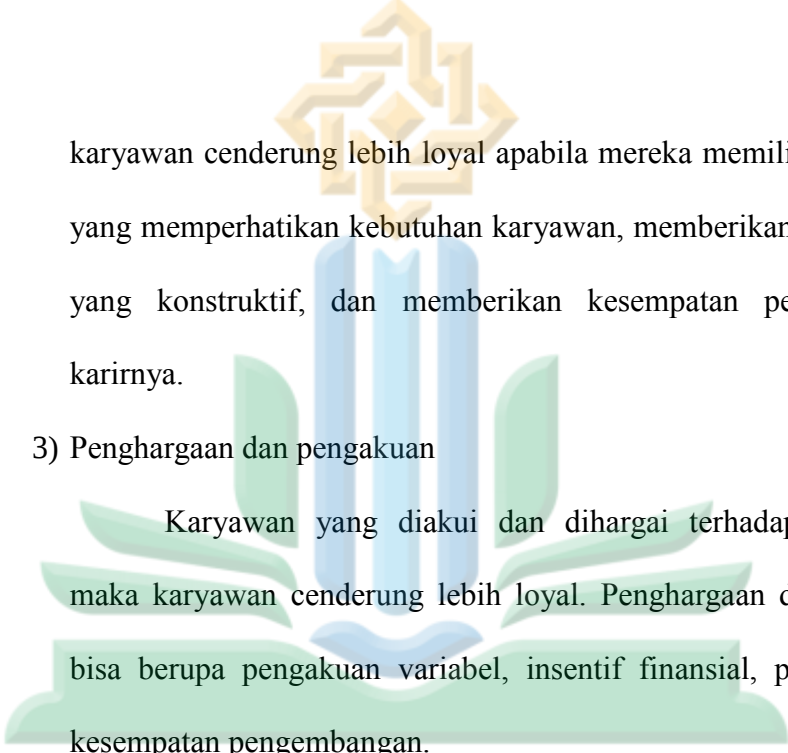
Lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan kolaboratif yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai, didengarkan, dan diberdayakan, maka karyawan cenderung loyal terhadap perusahaan.

2) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan yang baik, transparan dan dapat mendukung terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Maka

⁸⁹Anjelika Wulan Tamba, R.J. Pio, and S.A.P. Sambul, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis* 7, no. 1 (2018): 35.

⁹⁰Yuyuk Liana, Willian Megantoro, and Didik Priyo S, "Loyalitas Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV . Lensa Informatika Surabaya," *Inspirasi: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial* 20, no. 1 (2023): 822.



karyawan cenderung lebih loyal apabila mereka memiliki pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan timbal balik yang konstruktif, dan memberikan kesempatan pengembangan karirnya.

3) Penghargaan dan pengakuan

Karyawan yang diakui dan dihargai terhadap kontribusi, maka karyawan cenderung lebih loyal. Penghargaan dalam hal ini bisa berupa pengakuan variabel, insentif finansial, promosi, atau kesempatan pengembangan.

4) Kebijakan karyawan

Lebijkian yang adil dan konsisten tentang kompensasi, tunjangan, fleksibilitas kerja, keseimbangan kerja-hidup dapat juga meningkatkan loyalitas karyawan. Maka karyawan akan merasa lebih loyal lagi jika mereka diperlakukan dengan adil dan diberikan kesempatan yang sama.

5) Kesempatan perkembangan dan pertumbuhan karir

Karyawan yang diberikan kesempatan untuk belajar, berkembang, dan maju dalam karier, maka karyawan cenderung lebih loyal. Namun jika perusahaan memberikan pelatihan, mentoring, atau promosi internal, maka karyawan akan merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas untuk membangun karier karyawan.

6) Budaya perusahaan

Budaya dalam perusahaan yang bersifat positif, dapat mendorong kerja tim, inovasi, dan dapat berkolaborasi juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Akan tetapi jika nilai-nilai perusahaan sejalan dengan nilai-nilai individu karyawan, mereka akan lebih cenderung tetap setia terhadap perusahaan.

7) Komunikasi yang efektif

Komunikasi yang terbuka dan jelas antara manajemen dan karyawan juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang selalu dilibatkan dan diberikan pemahaman baik tentang visi, tujuan, dan perkembangan perusahaan akan lebih cenderung tetap loyal terhadap perusahaan.

8) Keseimbangan kerja-Hidup

Perusahaan yang memberikan kerja fleksibilitas dalam jadwal kegiatan kerja karyawan, cuti, dan dukungan terhadap keseimbangan kerja-hidup dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Jika karyawan merasa dihargai dan memiliki waktu untuk keluarga, relasi, atau minat pribadi, maka karyawan akan lebih cenderung tetap setia terhadap perusahaan.⁹¹

c. Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Ada beberapa cara dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan diantaranya adalah:

⁹¹Madiistriyanto and Tunnufus, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Hal: 199-200

1) Perhatian khusus kepada karyawan

Dalam hal ini dapat dilakukan dengan cara menaikkan posisi karyawan dan meningkatkan gaji karyawan. Biasanya dalam hal ini dilakukan oleh HRD dengan hati-hati dan tidak sembarangan.

2) Membangun nilai kekeluargaan

Dalam hal ini antar karyawan dapat menjalin hubungan dekat dengan karyawan lain. Tidak perlu dilakukan setiap hari, pada waktu makan siang hari bisa dilakukan selama 1 bulan sekali atau seminggu sekali untuk membangun kedekatan antar karyawan dan pimpinan.

3) Meningkatkan karir

Mempromosikan kinerja karyawan sangatlah penting, karena merupakan kebanggaan. Karyawan cenderung lebih bahagia ketika mereka mengambil posisi tinggi.

4) Membina hubungan kerja

Ada keterbukaan dalam hubungan kerja, pemahaman tentang pimpinan dan karyawan, perlakuan yang superior bagi bawahan dengan memperlakukan bawahan sebagai pesuruh, tetapi sebagai teman.

5) Menciptakan lingkungan kerja karyawan

Dalam hal ini bisa mengurus kebutuhan spritual, memperhatikan keselamatan karyawan untuk melihat ke masa

depan, dan menyediakan fasilitas yang dapat menghibur antar sesama.⁹²

d. Komponen-Komponen Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Terdapat tiga komponen dalam hal ini yaitu:

1) Komitmen efektif

Komitmen efektif adalah ikatan emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi.

2) Komitmen kontinyu

Komitmen kontinyu merupakan kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkat laku lain karena adanya ancaman atau kerugian besar.

3) Komitmen normatif

Komitmen normatif merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.⁹³

⁹² Juwita and Khalimah, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*. 13-14

⁹³ Ria Mardiana Yusuf and Darman Syarif, *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*, ed. Nas Media Creative (Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka, 2017). 29-30

e. Mempertahankan Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan hal penting mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, karena ketika sudah terbangun, organisasi juga perlu melakukan berbagai upaya untuk mempertahankan loyalitas karyawan.

1) Komunikasi yang efektif

Komunikasi dengan karyawan secara terbuka dan jelas terkait tujuan, harapan, dan perubahan yang terjadi dalam organisasi.

2) Pemberian penghargaan

Apresiasi terhadap kontribusi karyawan sangat penting dalam rangka mempertahankan loyalitas karyawan.

3) Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi

Fleksibilitas dalam jadwal kerja, program kesejahteraan karyawan, dan kebijakan yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi dapat membantu meningkatkan kepuasan karyawan dan mempertahankan loyalitas karyawan.

4) Perhatian terhadap kebutuhan individu

Penting bagi perusahaan untuk bisa memperhatikan dan mengakomodasi kebutuhan individu sesuai dengan kemampuan organisasi.

5) Transparansi dan keadilan

Karyawan akan merasa lebih loyal jika mereka percaya bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan memiliki akses yang sama terhadap kesempatan dan manfaat yang tersedia.

f. Indikator Loyalitas Karyawan

Soegandhi menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam mengukur loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan:

- 1) Keberadaan karyawan: lama masa kerja karyawan di perusahaan, mempunyai keinginan dan menghabiskan karirnya di perusahaan, dan merasa berat untuk meninggalkan perusahaan.
- 2) Keterlibatan karyawan: karyawan berusaha menjaga nama dan citra baik perusahaan, karyawan mendapatkan hasil yang terbaik dari pekerjaannya untuk keberlangsungan perusahaan, dan karyawan selalu menyarankan atasannya untuk meningkatkan bidang karyawan.
- 3) Kebanggaan karyawan: karyawan senang berbagi cerita pekerjaannya dengan orang sekitar, karyawan selalu menggambarkan perusahaan yang ideal, dan karyawan selalu percaya bahwa perusahaan yang dipilih merupakan pilihan terbaik mereka dalam kehidupannya.

Sedangkan siswanto menyebutkan indikator loyalitas karyawan meliputi:

- a) Ketaatan terhadap peraturan.
- b) Tanggung jawab besar terhadap perusahaan.
- c) Keinginan untuk bekerja sama.
- d) Memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan.
- e) Mempunyai hubungan antar pribadi.
- f) Kesukaan terhadap pekerjaan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan angka dan data yang diukur secara numerik, dan berlandaskan pada filsafat *positivisme*. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan mengumpulkan data dari populasi dan sampel penelitian. Data yang dikumpulkan kebanyakan memakai kuesioner, teks, atau observasi digunakan sebagai instrumen penelitian, yang kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Tujuan dari analisis statistik ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, mengidentifikasi hubungan antara variabel. Pada penelitian ini peneliti mengolah data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner, dengan memberikan kuerioner kepada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.⁹⁴

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto bahwa populasi adalah keseluruhan subjek yang berada dalam penelitian. Nursalam menyatakan bahwa populasi adalah

⁹⁴ Karimuddin Abdullah et al., *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, ed. Nanda Saputra, Yayasan Penerbit Muhammad Zaini (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022).

keseluruhan dari variabel yang menyangkut masalah yang diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember berjumlah 66 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Ridwan mengungkapkan bahwa sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Soekidjo Notoatmojo menyebutkan bahwa sampel adalah sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Arikunto menyebutkan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Ketika melakukan penelitian, peneliti dihadapkan pada tantangan memilih metode pengambilan sampel yang tepat. Salah satu metode yang paling banyak digunakan adalah Total Sampling,⁹⁵ yang melibatkan pengambilan sampel dari seluruh populasi yang diteliti. Metode ini sangat ideal untuk situasi dimana populasi penelitiannya relatif kecil, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari setiap individu dalam populasi. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung dan

⁹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & R&D* (Bandung: Alfabeta, 2022).18

juga melalui Google Form kepada responden karyawan PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.

Didalam penelitian ini sampel yang digunakan peneliti adalah Total Sampling berjumlah 66 dikarenakan populasi yang digunakan oleh peneliti cukup terjangkau keeluruhannya. Dengan demikian populasi dengan penelitian ini sebesar 100% mengingat jumlah responden sangat terjangkau oleh peneliti.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya untuk tujuan penelitian tertentu.⁹⁶ Data yang bersifat primer ini dapat menggunakan survei, wawancara, observasi, dokumentasi dan eksprimen. Dari beberapa macam teknik angket/kuesioner untuk pengambilan data dari responden. Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk menjawabnya.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang mengacu pada skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau kelompok tentang fenomena. Susunan skala likert adalah sebagai berikut.⁹⁷

⁹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Cetakan 19 (Bandung: Alfabeta, 2013). 215

⁹⁷ Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Edisi Pert (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014). 222.

Tabel 3.1
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Skor Hasil	5	4	3	2	1

Sumber: Dari (Yusuf 2014)

Sebagai metode alternatif untuk mengukur pandangan responden saat membuat evaluasi, skala ini digunakan untuk memastikan bahwa responden tidak hanya memberikan jawaban netral (nilai tengah) pada skala likert, kami menggunakan berbagai nilai.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi satu, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh menggunakan studi kepustakaan (library reseach) berupa buku, literature, artikel, jurnal, dan lainnya untuk mengetahui teori yang berkaitan dengan topik penelitian.

D. Analisis Data

Analisis data adalah langkah untuk mencakup beberapa tahap penting. Data pertama-tama dikategorikan menurut responden atau variabel.⁹⁸ Selain itu, semua variabel responden digunakan untuk membuat talabusi. Selain itu, sebagai pemahaman yang lebih akurat, kami menyediakan informasi variabel yang kami ketahui. Disini, perhitungan yang relevan dilakukan untuk menjawab masalah yang dinyatakan dalam penelitian.

⁹⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*, 10th edn (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018). 66.

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu prosedur statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian (misalnya kuesioner) mampu mengukur variabel yang menjadi fokus penelitian. Dengan kata lain perlu dibedakan antara penelitian yang valid dan reliabel dengan instrumen yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.⁹⁹ Uji validitas ini

menggunakan aplikasi *Software Statistical Package for The Social Science* (SPSS) 26. Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data dapat menggunakan perbandingan r_{tabel} dan r_{hitung} dengan pengambilan keputusan berdasarkan taraf signifikansi *Degree of Freedom* (df) dengan nilai signifikansi sebesar 5%, sebuah data dapat dikatakan valid apabila

$$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}.^{100}$$

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu metode dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi atau kehandalan suatu instrumen penelitian, seperti kuesioner atau skala pengukuran. Sederhananya, uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu instrumen berulang kali dalam kondisi yang sama. Penelitian ini menggunakan perhitungan koefisien Cronbach. Jika suatu variabel

⁹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & R&D*. 175

¹⁰⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012). 75

memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,07$ maka data tersebut dikatakan reliabel, meskipun nilainya $0,60 - 0,70$ masih bisa dikatakan reliabel. Sebaliknya jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ maka data tersebut dinyatakan tidak reliabel.¹⁰¹

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian persyaratan statistik yang harus dipenuhi oleh model regresi linier agar estimasi parameter yang dihasilkan tidak bias, konsisten, dan efisien.¹⁰² Uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah suatu kumpulan data mengikuti distribusi normal atau tidak. Distribusi normal, seringkali digambarkan sebagai kurva berbentuk lonceng, merupakan salah satu distribusi probabilitas yang saling umum ditemui dalam statistik. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah nilai residual dari suatu model regresi linier memiliki kontribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik apabila data yang disajikan bersifat normal, jika yang disajikan tidak normal maka dapat disimpulkan bahwasanya data tersebut tidak valid.¹⁰³

Data dapat dikatakan normal apabila $\text{sig} > 0,05$ dari hasil olah data pada aplikasi SPSS. Sebaliknya, jika hasil data yang diperoleh

¹⁰¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009). 45-46

¹⁰² Hengky Latan and Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0* (Bandung: Alfabeta, 2013). 146

¹⁰³ Latan and Temalagi. 56

adalah $\text{sig} < 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan metode, dengan menggunakan uji grafik normal probability plot dan uji statistik *One Sample Kolmogrov Sminov*. Pada uji statistik *One Sample Kolmogrov Sminov*, apabila diperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data tersebut dikatakan normal. Sedangkan pada uji grafik normal probability plot, apabila terlihat titik-titik menyebar berkumpu disekitar garis diagonal dan searah mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.¹⁰⁴

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan sebuah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen dalam suatu model regresi. Sederhananya, uji ini bertujuan untuk melihat apakah variabel-variabel bebas saling mempengaruhi satu sama lain secara kuat. Uji multikolinieritas hanya dapat dilakukan jika terdapat lebih dari satu variabel independen dalam suatu model regresi, cara untuk mendeteksi ada tidaknya problem multikolinieritas pada model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya problem

¹⁰⁴ Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.116

multikolinieritas adalah nilai tolerance harus $> 0,10$ dan nilai VIF $< 0,10$.¹⁰⁵

c. Uji Heroskedastisitas

Uji heroskedastisitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji apakah varian dari error (sisaan) dalam model regresi bersifat konstan atau tidak. Jika varian error tidak konstan, maka disebut terjadi heteroskedastisitas.¹⁰⁶ Pada peneitian ini digunakan uji statistik grafik *scatterplot* dan uji *glejser*. Uji statistik *Scatterplot* adalah jika potongan titik-titik menyebar secara acak atau tidak berkumpul pada satu tempat maka dapat dikatakan tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

Sedangkan uji *glejtser* adalah mentransfomasikan nilai residual menjadi absolut residual dan regresinya dengan model independen dalam model regresi, jika diperoleh signifikansi nilai $> 0,05$ maka dapat dikatakann penelitian tersebut tidak terjadi problem heteroskedastisitas.¹⁰⁷

d. Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (variabel terikat) dengan dua atau lebh variabel independen (variabel

¹⁰⁵ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* (Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2006), http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI. 217

¹⁰⁶ Sarwono. 137

¹⁰⁷ Latan and Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. 45

bebas). Dengan kata lain, uji ini digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel berdasarkan beberapa variabel lainnya.¹⁰⁸

Persamaan dari model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

- 1) Y = Variabel loyalitas karyawan (variabel yang ingin kita prediksi)
- 2) a = Konstanta (intercept), nilai Y ketika semua variabel independen bernilai nol
- 3) $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi, menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen
- 4) X_1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional
- 5) X_2 = *Worklife Balance*
- 6) X_3 = Kompensasi
- 7) ε : Error atau sisaan, perbedaan antara nilai aktual Y dengan nilai Y yang diprediksi oleh model cara penulisan model

3. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F simultan (atau sering disebut uji F) dalam analisis regresi digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel

¹⁰⁸ Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. 45

dependen.¹⁰⁹ Dengan kata lain, uji ini menjawab pertanyaan apakah model regresi secara keseluruhan memberikan kontribusi yang berarti dalam menjelaskan variasi variabel dependen atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji F (simultan) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, artinya semua variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, artinya semua variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.¹¹⁰

b. Uji T

Uji T dilakukan menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T digunakan untuk menguji benar atau salah suatu hipotesis bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara dua mean sampel yang diambil secara acak dari populasi yang sama.¹¹¹

Pengambilan keputusan dilakukan dengan memeriksa nilai signifikan pada tabel koefisien. Biasanya dasar pengujian hasil regresi

¹⁰⁹ Ghazali. 96-97

¹¹⁰ Latan and Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*.

¹¹¹“Memahami Uji T dalam Regresi Linear,” Binus University, 2021, <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-t-dalam-regresi-linear/>.

dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) kriteria uji statistik T adalah:¹¹²

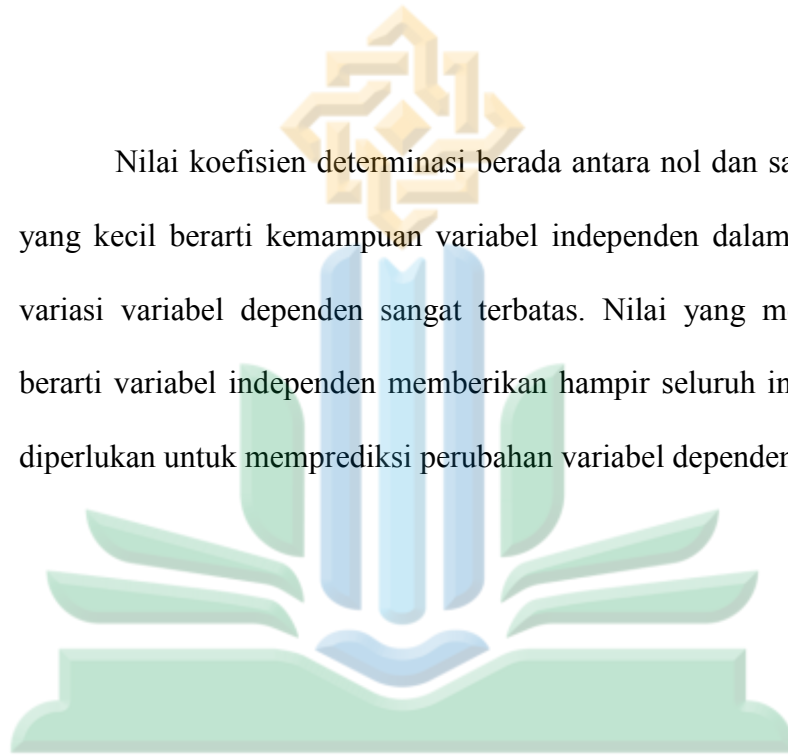
- 1) Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi atau perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi atau perubahan pada variabel independen. Dengan kata lain, uji ini membantu dalam memahami seberapa kuat hubungan antara variabel-variabel tersebut. Perhitungan yang diambil berasal dari tabel *Adjusted R-squared*, yang merupakan versi modifikasi dari *R-squared* yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengukur seberapa baik model regresi menjelaskan variasi data. Sementara *R-squared* menunjukkan persentase variabilitas yang dijelaskan oleh model, *Adjusted R-squared* memperhitungkan jumlah variabel independen dan jumlah sampel yang digunakan dalam model. Nilai *Adjusted R-Squared* dalam analisis regresi untuk memperbaiki kelemahan dari nilai *R-squared*.

¹¹² Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. 98

Nilai koefisien determinasi berada antara nol dan satu. Angka R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel dependen.¹¹³



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹¹³ Ghozali. 97



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAM ANALISIS DATA

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil BPR Nusamba Rambipuji Jember

- a. Nama Instansi : BPR Nusamba Rambipuji Jember
- b. Tanggal Berdiri : 17 Februari 1990
- c. Alamat Lembaga : Jln. Airlangga No. 26, Kec.
Rambipuji, Kab. Jember, Jawa Timur
- d. Jenis Instansi : Bank Perkreditan Rakyat

2. Sejarah BPR Nusamba Rambipuji Jember

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusamba Rambipuji jember adalah jasa lembaga keuangan yang bergerak dibidang perbankan dan telah berdiri sejak 17 Februari 1990 di Kabupaten Jemberm Jawa Timur. BPR Nusamba Rambipuji kini menjadi sektor keuangan yang berdiri selama 35 tahun, tentu melalui keahlian yang dapat dipercaya oleh masyarakat dalam beberapa produk yang ada seperti deposito, tabungan dan kredit serta dalam pengelolaan simpanan nasabah.

BPR Nusamba terletak di Jalan. Airlangga No. 26, Kec. Rambipuji, Kab. Jember, Jawa timur. Berdirinya BPR Nusamba ini berdasarkan Akta Notaris Nomor 112 yang dibuat di Jakarta pada 29 September 1989 yang disahkan langsung oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dan mendapatkan Surat Idzin Usaha dari Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor Kep.024/KM.13/1990.

Dalam kegiatan operasionalnya, BPR Nusamba Rambipuji mendapatkan dukungan dari PT. Sentra Modal Hsrmoni dan PT. Fajar Mas sebagai pemegang saham utama dari Bank Nusamba serta sebagian dari Mitra Harmoni Group. BPR Nusamba Rambipuji sebagai institusi keuangan memiliki komitmen untuk turut serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya melalui pengembangan sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), dengan memberikan layanan layanan yang optimal. Kegiatan utama dari BPR Nusamba meliputi penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, tabungan, dan deposito, serta penyaluran dana dalam bentuk kredit, selain itu juga selalu menyesuaikan layanan dan prosuknya seiring dengan perubahan kebutuhan masyarakat dari waktu ke waktu.¹¹⁴

3. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi bank yang terpercaya dan membangun masa depan wilayah Kabupaten Jember khususnya dan skala Nasional pada umumnya

b. Misi

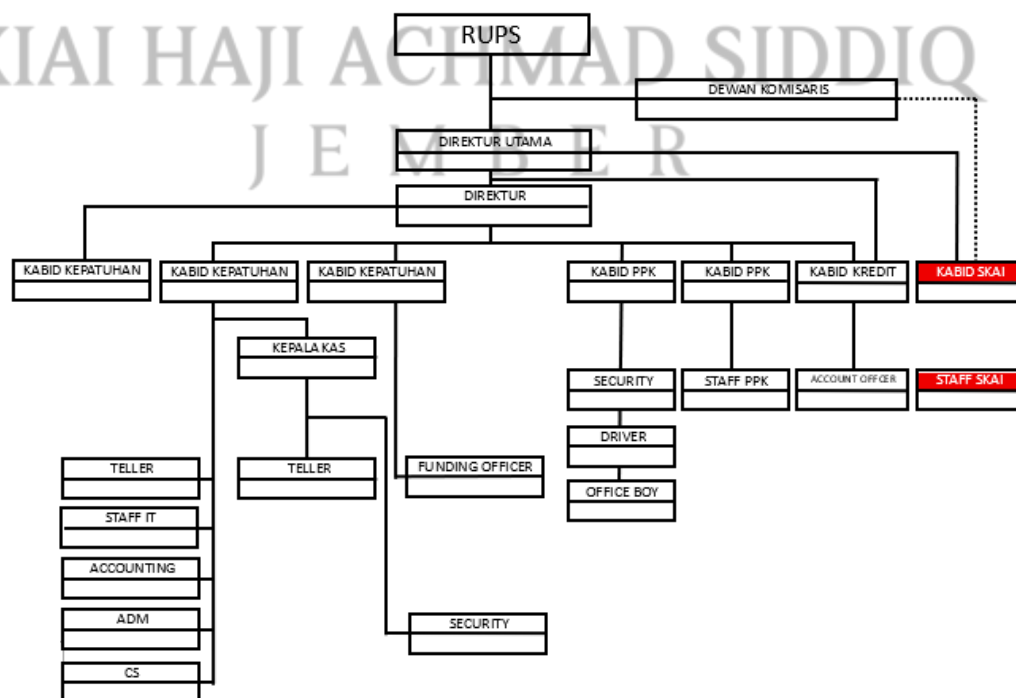
1. Mendayagunakan seluruh aset perusahaan dengan semaksimal dan efisien mungkin.
2. Menjalin kemitraan secara profesional dan saling menguntungkan dengan seluruh stakeholder untuk kelangsungan dan pertumbuhan bisnis.

¹¹⁴ Bank Nusamba Rambipuji, "Company Profile Edisi Juni 2023," 2023.

3. Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki secara kreatif, inovatif, dan produktif guna memberikan nilai tambah positif bagi stakeholder.
4. Berperan terhadap masa depan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.
5. Berperan dalam pengembangan UMKM dengan memberikan pelayanan yang terbaik.¹¹⁵

4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BPR Nusamba Rambipuji Jember



¹¹⁵ Rambipuji.2023.

B. Penyajian Data

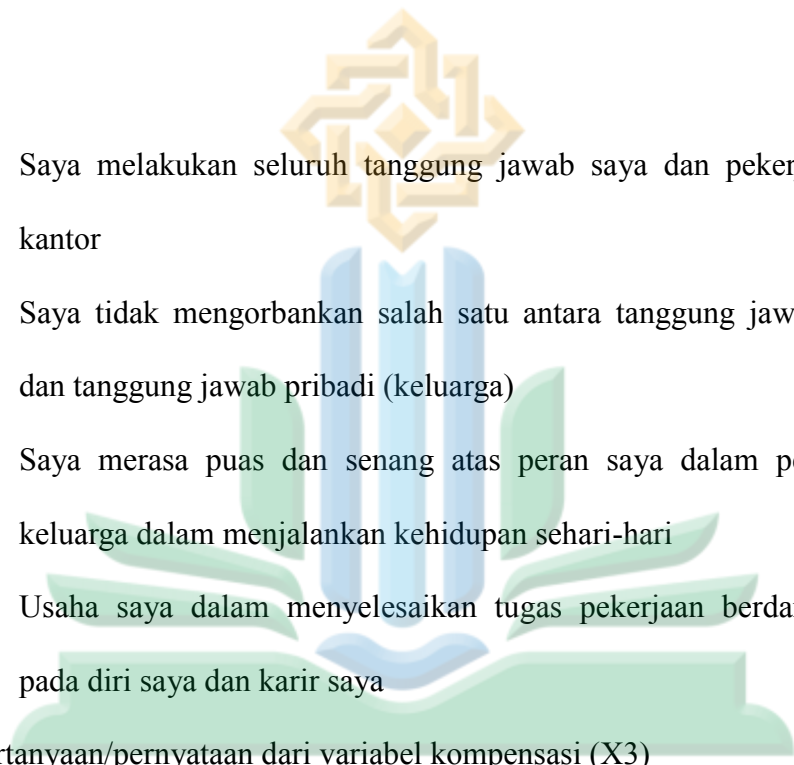
Penelitian ini memanfaatkan metode survei untuk mengambil sampel dari populasi, instrumen pada penelitian ini menggunakan alat yang disebut kuesioner, atau angket yang terdiri dari pertanyaan/ Pernyataan. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan berisikan 26 pertanyaan/ Pernyataan yang terdapat pada kuesioner.

Berikut pertanyaan/ Pernyataan variabel gaya kepemimpinan *transformatif* (X1):

1. Pimpinan kantor pantas dijadikan panutan bagi seluruh karyawan
2. Pimpinan kantor dihormati seluruh karyawan
3. Pimpinan kantor memberikan kepercayaan terhadap karyawan
4. Pimpinan kantor memberikan inspirasi kepada seluruh karyawan untuk menyelesaikan tugas
5. Karyawan termotivasi oleh pimpinan kantor untuk menyelesaikan tugas dengan penuh semangat
6. Pimpinan mendorong untuk melakukan cara-cara dan terobosan baru dalam bekerja
7. Pimpinan mendorong untuk kreatif dalam bekerja

Pertanyaan/ Pernyataan dari variabel *worklife balance* (X2)

1. Waktu saya dapat dibagi dengan adil antara pekerjaan dan keluarga
2. Waktu luang saya, saya gunakan untuk melakukan aktivitas yang saya sukai, seperti hobi dan kegemaran

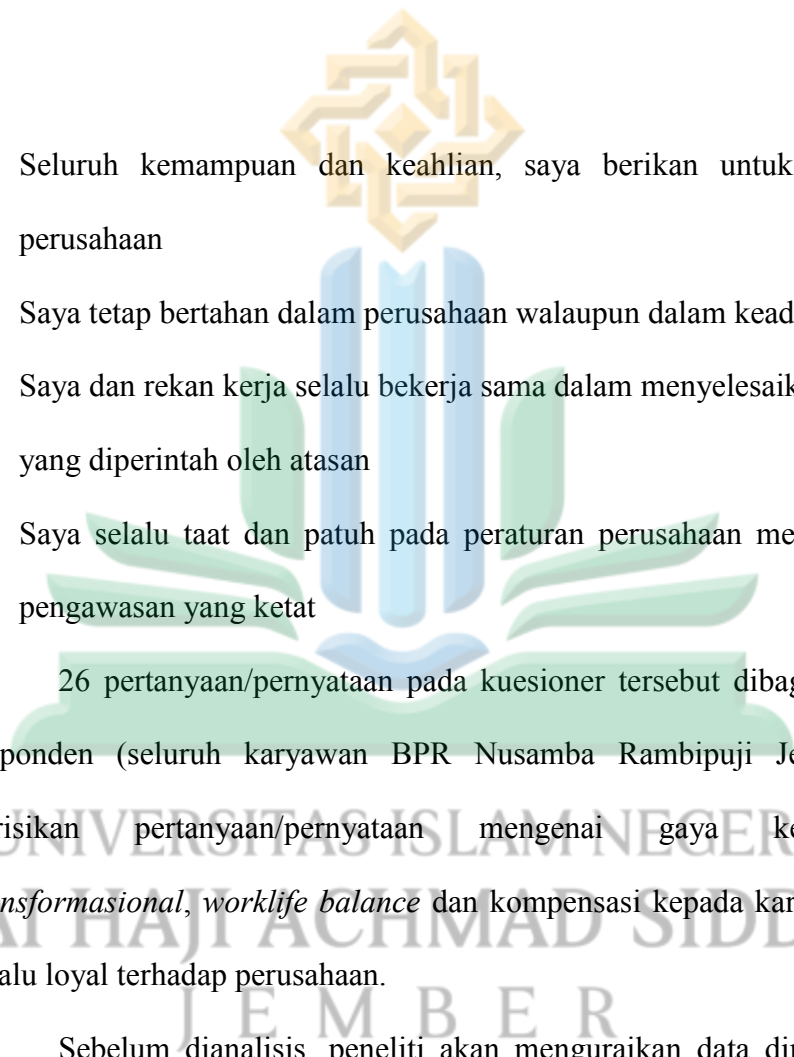
- 
3. Saya melakukan seluruh tanggung jawab saya dan pekerjaan saya di kantor
 4. Saya tidak mengorbankan salah satu antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab pribadi (keluarga)
 5. Saya merasa puas dan senang atas peran saya dalam pekerjaan dan keluarga dalam menjalankan kehidupan sehari-hari
 6. Usaha saya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan berdampak positif pada diri saya dan karir saya

Pertanyaan/ Pernyataan dari variabel kompensasi (X3)

1. Setiap bulan saya menerima gaji pokok sesuai UMR
2. Karyawan yang melebihi target dalam bekerja diberikan bonus oleh perusahaan, sesuai kesepakatan perusahaan
3. Karyawan bekerja dengan baik karena perusahaan memberikan insentif
4. Perusahaan memberikan tunjangan asuransi kesehatan (BPJS) terhadap karyawan
5. Karyawan mendapat tunjangan hari tua dan tunjangan hari raya (THR)

Pertanyaan/ Pernyataan dari variabel loyalitas karyawan (Y)

1. Aturan dan tata tertib perusahaan selalu saya taati
2. Dalam melakukan dan melaksanakan tugas sehari-hari saya selalu berpegang teguh pada visi dan misi perusahaan
3. Dengan senang hati dan penuh inisiatif saya melakukan pekerjaan
4. Saya selalu menjaga citra dan nama baik perusahaan

- 
5. Seluruh kemampuan dan keahlian, saya berikan untuk memajukan perusahaan
 6. Saya tetap bertahan dalam perusahaan walaupun dalam keadaan buruk
 7. Saya dan rekan kerja selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintah oleh atasan
 8. Saya selalu taat dan patuh pada peraturan perusahaan meskipun tanpa pengawasan yang ketat

26 pertanyaan/ Pernyataan pada kuesioner tersebut dibagikan kepada responden (seluruh karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember) yang berisikan pertanyaan/ pernyataan mengenai gaya kepemimpinan *transformatif*, *worklife balance* dan kompensasi kepada karyawan untuk selalu loyal terhadap perusahaan.

Sebelum dianalisis, peneliti akan menguraikan data diri responden. Sampel data diperoleh dari 66 karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember yang menjadi fokus penelitian ini. Data yang didapatkan adalah data primer yang diambil melalui penyebaran kuesioner Google Form, yang disebarakan melalui media sosial WhatsApp. Hal ini memudahkan peneliti dalam proses pengumpulan data.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah	%
1	Laki-laki	45	68,2%
2	Perempuan	21	31,8%
Total		66	100%

Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti

Dari hasil rekapitulasi data kuesioner diatas diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin mengindikasikan bahwa sejumlah 45 responden dengan persentase 68,2% berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebesar 21 responden dengan persentase 31,8% berjenis kelamin perempuan.

2. Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan data penelitian dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data responden berdasarkan jabatan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	%
1	Kepala Bidang	7	10,61%
2	Staff SKAI	4	6,06%
3	Customer Service	4	6,06%
4	Teller	6	9,09%
5	Accounting	6	9,09%
6	Staff IT	5	7,58%
7	ADM Kredit	6	9,09%
8	Funding Officer	6	9,09%
9	Account Officer	6	9,09%
10	Staff P2K	6	9,09%
11	Driver	3	4,55%
12	Office Boy (OB)	3	4,55%
13	Security	4	6,06%
Total		66	100%

Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti

Dari tabel tersebut menunjukan bahwa berdasarkan jabatan, 10,61% atau 7 orang responden mempunyai jabatan kepala bidang, 6,06%

atau 4 orang responden mempunyai jabatan staff SKAI, 6,06% atau 4 orang responden mempunyai jabatan customer service, 9,09% atau 6 orang responden mempunyai jabatan teller, 9,09% atau 6 orang responden mempunyai jabatan accounting, 7,58% atau 5 orang responden mempunyai jabatan staff IT, 9,09% atau 6 orang responden mempunyai jabatan ADM kredit, 9,09% atau 6 orang responden mempunyai jabatan funding officer, 9,09% atau 6 orang responden mempunyai jabatan account officer, 9,09% atau 6 orang responden mempunyai jabatan staff p2k, 4,55% atau 3 orang responden mempunyai jabatan driver, 4,55% atau 3 orang responden mempunyai jabatan office boy (OB), 6,06% atau 4 orang responden mempunyai jabatan secutiry.

3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data penelitian dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data responden berdasarkan lama bekerja, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	10	15,15%
2	5 Sampai 10 Tahun	16	24,23%
3	10-15 Tahun	7	10,61%
4	> 15 Tahun	33	50,01%
	Total	66	100%

Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan lama bekerja responden dalam penelitian ini, yang bekerja kurang dari 5 tahun 10 orang atau 15,15%. Yang bekerja antara 5 sampai 10 tahun sebanyak 16 orang atau 24,23%. Yang bekerja antara 10 sampai 15 tahun sebanyak 7 orang

atau 10,61%. Dan yang bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 33 orang atau 50,01%. Berdasarkan hal tersebut karyawan yang bekerja lebih dari 15 tahun lebih dominan dibandingkan dari responden yang bekerja kurang dari 5 tahun, antara 5 sampai 10 tahun, dan karyawan yang bekerja 10 sampai 15 tahun.

C. Analisis dan Pengujian Data

1. Uji Instrumen

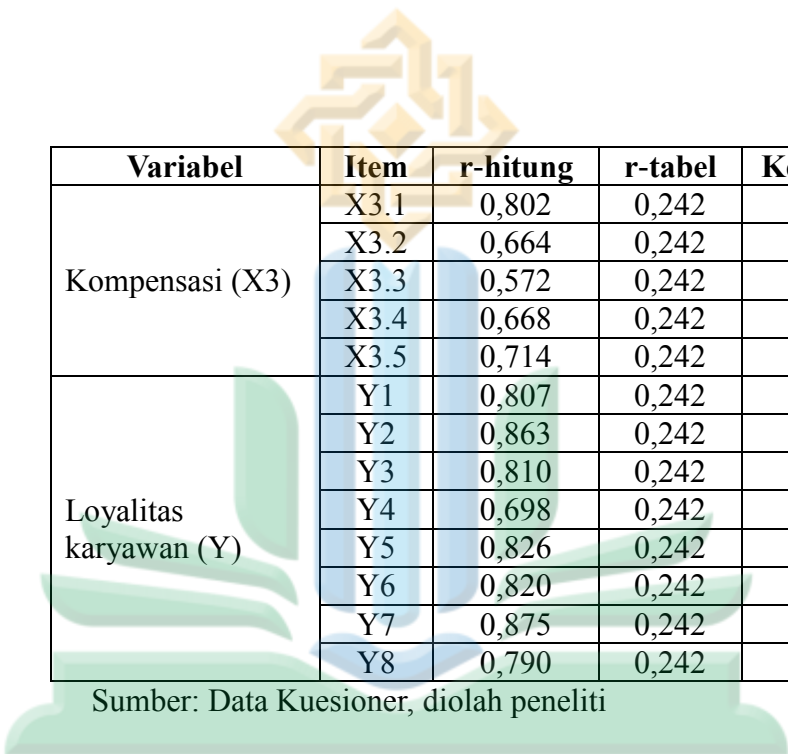
a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk menilai kebenaran atau kesesuaian suatu instrumen penelitian. Seperti alat yang dipakai untuk memperoleh informasi dari orang-orang yang menjawab atau sampel. Disini, tujuannya adalah untuk menilai seberapa sah kuesioner yang diberikan kepada para responden.

Digunakan rumus korelasi *person product* dengan menggunakan program SPSS versi 26. Berikut hasil uji validitas:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional X1	X1.1	0,838	0,242	Valid
	X1.2	0,694	0,242	Valid
	X1.3	0,870	0,242	Valid
	X1.4	0,898	0,242	Valid
	X1.5	0,812	0,242	Valid
	X1.6	0,730	0,242	Valid
	X1.7	0,812	0,242	Valid
Worklife balance (X2)	X2.1	0,739	0,242	Valid
	X2.2	0,703	0,242	Valid
	X2.3	0,751	0,242	Valid
	X2.4	0,744	0,242	Valid
	X2.5	0,856	0,242	Valid
	X2.6	0,744	0,242	Valid



Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X3)	X3.1	0,802	0,242	Valid
	X3.2	0,664	0,242	Valid
	X3.3	0,572	0,242	Valid
	X3.4	0,668	0,242	Valid
	X3.5	0,714	0,242	Valid
Loyalitas karyawan (Y)	Y1	0,807	0,242	Valid
	Y2	0,863	0,242	Valid
	Y3	0,810	0,242	Valid
	Y4	0,698	0,242	Valid
	Y5	0,826	0,242	Valid
	Y6	0,820	0,242	Valid
	Y7	0,875	0,242	Valid
	Y8	0,790	0,242	Valid

Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti

Pada tabel tersebut, disimpulkan bahwa pada variabel X1 pernyataan pertama diketahui $0,838 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan kedua diketahui $0,694 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan ketiga diketahui $0,870 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan keempat diketahui $0,898 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan kelima diketahui $0,812 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan keenam diketahui $0,730 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan ketujuh diketahui $0,812 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Variabel X2 pernyataan pertama diketahui $0,739 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan kedua diketahui $0,703 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

tabel. Pada pernyataan ketiga $0,751 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan keempat $0,744 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan kelima $0,856 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan keenam diketahui $0,744 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Variabel X3 pernyataan pertama diketahui $0,802 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan kedua diketahui $0,664 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan ketiga diketahui $0,572 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan keempat diketahui $0,668 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan kelima diketahui $0,714 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Variabel Y pernyataan pertama diketahui $0,807 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan kedua diketahui $0,863 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan ketiga $0,810 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan keempat diketahui $0,698 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan kelima diketahui $0,826 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan keenam diketahui $0,820 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada

pernyataan ketujuh diketahui $0,875 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada pernyataan kedelapan diketahui $0,790 > 0,242$ hal ini dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya.¹¹⁶ Setelah uji validitas maka dilanjutkan dengan reliabilitas menggunakan SPSS versi 26. Sebuah variabel dianggap dapat diandalkan jika tanggapan dari orang yang menjawab terhadap kalimat yang diberikan tetap sama atau tidak berubah seiring berjalannya waktu. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* diukur berdasarkan skala *Cronbach's Alpha* 0 sampai dengan 1. Berikut hasil uji Reliabilitas:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's alpha</i>	Nilai kritis	Keterangan
Gaya kepemimpinan <i>Transformasional</i> (X1)	0,991	0,60	Reliabel
Worklife Balance (X2)	0,850	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,714	0,60	Reliabel
Loyalitas karyawan (Y)	0,922	0,60	Reliabel

Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perhitungan SPSS,

¹¹⁶ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. 47

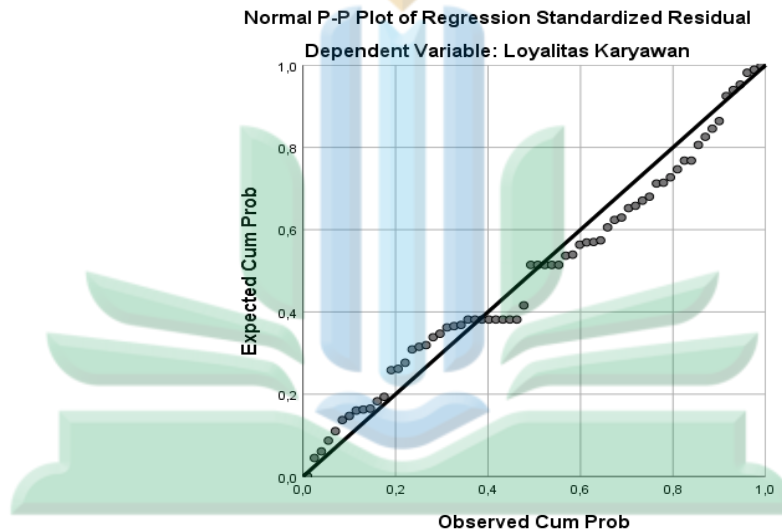
variabel gaya kepemimpinan *transformatif* (X1) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,991 > 0,60$ yang artinya variabel gaya kepemimpinan *transformatif* (X1) reliabel, variabel *worklife balance* (X2) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,850 > 0,60$ yaitu artinya variabel *worklife balance* (X2) reliabel, variabel kompensasi (X3) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,714 > 0,60$ yang artinya variabel kompensasi (X3) reliabel dan variabel loyalitas karyawan (Y) nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan $0,922 > 0,60$, dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas karyawan (Y) reliabel.

2. Uji asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam pengujian normalitas, peneliti menggunakan uji *Non Probability Plot* dan uji *Kolmogorov-Sminov*. Untuk uji *Non Probability Plot*, peneliti mengambil kesimpulan apabila data berdistribusi normal atau tidak normal berdasarkan pola titik-titik pada plot data. Jika titik-titik mengikuti garis diagonal atau garis miring, maka data dikatakan berdistribusi normal. Sementara untuk uji *Kolmogorov-Sminov*, peneliti melihat nilai signifikansi untuk menentukan apakah data berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov-Sminov* $> 0,05$, maka data dapat dikatakan berdistribusi secara normal. Berikut merupakan hasil pengujian normalitas menggunakan SPSS:

Gambar 4.2
Hasil Uji *Nor Probability Plot*



Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti

Gambar tersebut, menunjukkan titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, yang mana model regresi ini berdistribusi secara normal. Meskipun demikian, penting untuk mempertimbangkan uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Sminov* sebagai langkah lanjutan karena tidak cukup hanya mengendalikan hasil grafik saja. Oleh karena itu, untuk meminimalisir kesalahan dalam analisis, peneliti juga menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Sminov*.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Sminov*

N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,00000000
	Std. Deviation	2,27381245
Most Extreme Diffarencea	Absolut	,091
	Positive	0,91
	Negative	-,077
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti

Dari tabel yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov-Sminov menunjukkan nilai signifikansi 0,200. Sesuai dengan rumus yang ada, jika nilai signifikansi melebihi 0,05, maka data tersebut dapat dianggap berdistribusi normal. Dengan demikian, hasil dari pengujian normalitas Kolmogorov-Sminov yaitu $0,200 > 0,05$, menunjukkan bahwa data dalam studi ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk apakah memiliki korelasi variabel dependen dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak menunjukkan korelasi dengan variabel independennya. Dalam pengujian multikolinieritas, digunakan *Varian Inflation Factor* (VIF) dengan mempertimbangkan nilai tolerance. Multikolinieritas dianggap tidak terjadi jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$.¹¹⁷

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
	Gaya kepemimpinan transformasional	,232	4,318
	Worklife balance	,194	5,157
	Kompensasi	,376	2,662

Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti

Dari data tabel uji multikolinieritas diatas, kita dapat melihat nilai VIF dan tolerance dari setiap variabel independen. Variabel Gaya

¹¹⁷ Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*, 10th edn (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 157-158

kepemimpinan *transformatif* (X1) memiliki nilai tolerance 0,232 dan nilai VIF 4,318, variabel *Worklife balance* (X2) memiliki nilai tolerance 0,194 dan nilai VIF 5,157 dan variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai tolerance 0,376 dan nilai VIF 2,662. Semua variabel tersebut memiliki nilai tolerance > 10 dan nilai VIF < 10 . Maka dari itu, pengujian dari penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independennya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk mengetahui ketidaksetaraan varian dalam model dalam model regresi. Pada pengujian ini, peneliti melakukan metode uji *Glejser* untuk menguji heteroskedastisitas. Pada uji *Glejser* peneliti dapat melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, bisa dikatakan bahwasanya tidak terjadi heteroskedastisitas, yang bisa disebut dengan homoskedastisitas. Berikut hasil Uji *Glejser*:

Tabel 4.8
Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	beta		
(Constant)	4,179	1,655		2,524	0,014
Gaya kepemimpinan <i>transformatif</i>	-0,159	0,102	-0,392	-1,563	0,123
<i>Worklife balance</i>	-0,031	0,133	-0,064	-0,323	0,817
Kompensasi	0,145	0,117	0,244	1,241	0,219

Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti

Pada tabel diatas, dapat disimpulkan jika nilai sigmifikasi dari variabel gaya kepemimpinan *transformasional* (X1) yaitu 0,123, *worklife balance* (X2) sebesar 0,817 dan kompensasi (X3) memiliki nilai signifikan sebesar 0,219 maka demikian dari ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai sig $>0,05$. Maka dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel independennya.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode yang dipakai untuk menilai dan menguji dampak dari variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara keseluruhan maupun secara terpisah. Regresi linier berganda adalah jenis regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen, dan dilakukan untuk memahami arah dan seberapa besar dampak variabel independen pada variabel dependen. Berikut adalah langkah-langkah pengujian analisis regresi linier berganda:

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig
	B	Std. E	Beta		
(Constant)	3,848	2,576		1,494	0,140
Gaya kepemimpinan <i>transformasional</i>	,288	,159	0,257	1,814	0,075
<i>Worklife balance</i>	,540	,207	0,405	2,612	0,011
Kompensasi	,392	,182	0,239	2,150	0,035

Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti

Menurut hasil tabel diatas bisa dikatakan bahwa model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,848 + 0,288 X_1 + 0,540 X_2 + 0,392 X_3 + e$$

$$\text{Loyalitas} = 3,848 + 0,288 (\text{kepemimpinan}) + 0,540 (\text{worklife balance}) + 0,392 (\text{Kompensasi}) + e$$

- b. Konstanta (α) sebesar 3,848 menyatakan bahwa aplikasi variabel independen yaitu gaya kepemimpinan *transformasional* (X_1), *worklife balance* (X_2), dan kompensasi (X_3) = Nol (0) atau konstan maka besarnya variabel dependen yaitu keputusan investasi sebesar 3,848.
- c. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan *transformasional* (X_1) adalah 0,288, berarti setiap terjadi kenaikan 1% maka loyalitas karyawan meningkat sebesar 0,288 (28%) jika variabel gaya kepemimpinan *transformasional* (X_1) mengalami penurunan sebanyak 1% bisa dikatakan loyalitas karyawan menurun sebanyak 0,228 (28%).
- d. Nilai koefisien *worklife balance* (X_2) adalah 0,540, berarti setiap terjadi kenaikan 1% maka loyalitas karyawan meningkat sebesar 0,540 (54%) dan jika variabel *worklife balance* (X_2) mengalami penurunan 1% bisa dikatakan loyalitas karyawan menurun sebesar 0,540 (54%).
- e. Nilai koefisien kompensasi (X_3) adalah 0,392, berarti setiap terjadi kenaikan 1% maka loyalitas karyawan meningkat sebesar 0,392 (39%) dan jika kebalikannya apabila variabel kompensasi (X_3) menurun 1% bisa dikatakan loyalitas karyawan menurun sebesar 0,392 (39%).

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, baik secara simultan maupun secara parsial. Berikut Uji koefisien determinasi (R^2).

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,843 ^a	0,711	0,697	2,32817

Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dari tabel diatas, nilai *R Square* sebesar 0,697 atau 69%. Hasil tersebut dapat dikatakan jika variabel terikat dalam penelitian yaitu oleh variabel persepsi gaya kepemimpinan *transformasional*, *worklife balance* dan kompensasi sebesar 69% sementara sisanya yaitu sebesar 31% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diikutsertakan pada penelitian ini. Koefisien determinasi ini menunjukkan seberapa banyak variasi pada variabel yang tergantung dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model regresi.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T Parsial

Uji T (Parsial) bertujuan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam proses pengambilan keputusan uji T (Parsial), jika nilai t hitung $> t$ tabel, maka Hipotesis Alternatif (H_a) diterima, dan jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_a juga akan diterima. Artinya,

dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil 66 responden dengan sampel, sehingga nilai t_{tabel} yang digunakan adalah 1,669. Jadi, jika nilai t_{hitung} dari uji T (Parsial) melebihi nilai t_{tabel} 1,669 dan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Berikut merupakan hasil uji T (Parsial) menggunakan program

SPSS:

Tabel 4.11
Hasil Uji T (Parsial)

Model	t	Sig
<i>Constant</i>	1,494	0,140
Gaya kepemimpinan <i>transformatif</i>	1,814	0,075
<i>Worklife balance</i>	2,612	0,011
Kompensasi	2,150	0,035

Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa hasil uji T (parsial) sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan *transformatif* $> t_{\text{tabel}}$ ($1,814 > 1,669$) dan nilai signifikan ($0,075 > 0,05$), artinya H_a ditolak dan H_o diterima. Pada penelitian ini variabel gaya kepemimpinan *transformatif* (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).
- 2) Nilai t_{hitung} *worklife balance* $> t_{\text{tabel}}$ ($2,612 > 1,669$) dan nilai signifikan ($0,011 < 0,05$), artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Maka

dalam penelitian ini variable *worklife balance* (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

3) Nilai t_{hitung} kompensasi $> t_{tabel}$ ($2,150 > 1,669$) dan nilai signifikan ($0,035 < 0,05$), artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dalam penelitian ini variabel kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

b. Uji F (Simultan)

Pada uji F (Simultan), maksud dari uji F adalah untuk menunjukkan juga mencoba apakah variabel-variabel independen (X) berpengaruh bersama terhadap variabel dependen (Y). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa variabel independen berkontribusi secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, jika nilai $\text{sig} < 0,05$, maka variabel-variabel tersebut dinyatakan signifikan dan memberikan berpengaruh. Pada penelitian ini, peneliti melibatkan 66 responden dengan nilai F_{tabel} yang ditetapkan sebesar 2,751. Dibawah ini merupakan hasil uji F (Simultan) yang dilakukan melalui SPSS:

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Sig
Regression	50,991	0,000

Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti

Berdasarkan tabel perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu sebesar $50,991 > 2,751$. Dan nilai signifikansinya yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, H_a diterima dan H_o ditolak. Dalam kesimpulannya bahwa

variabel gaya kepemimpinan *transformatif*, *worklife balance* dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan.

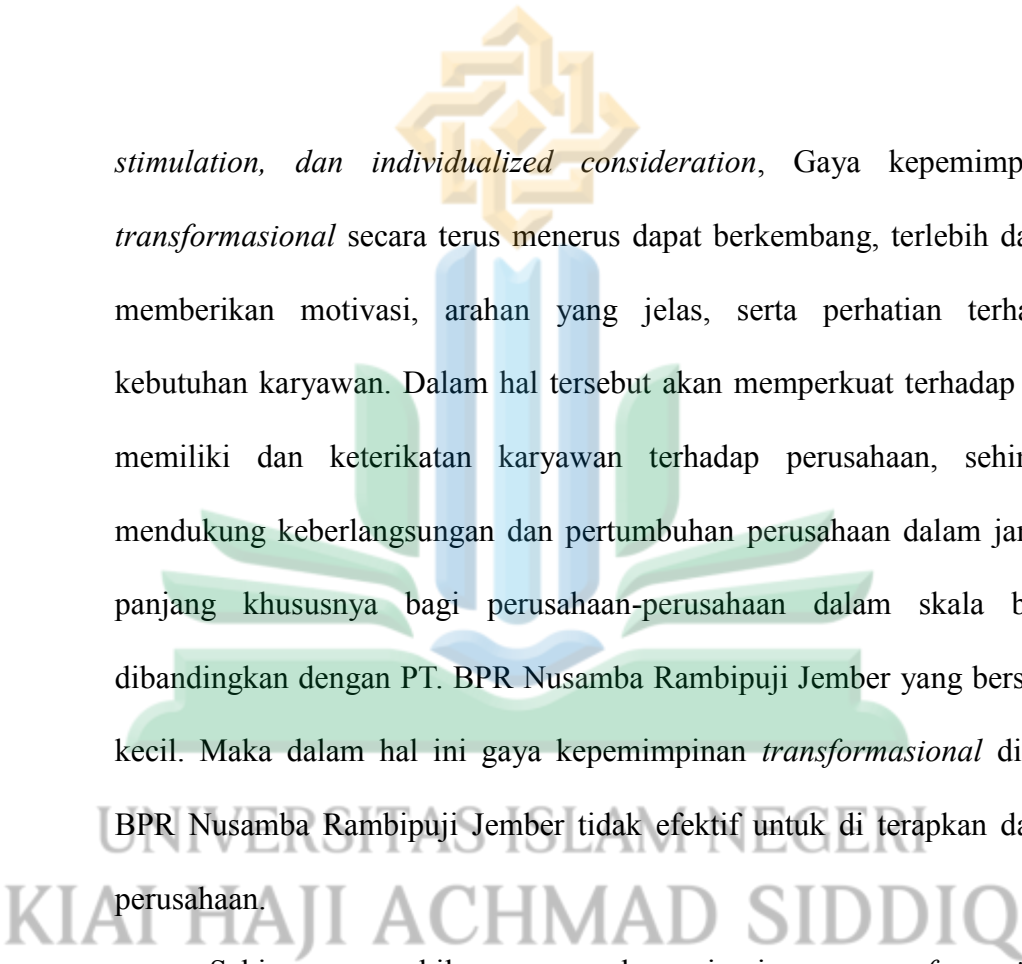
D. Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS sebagai alat bantu untuk menganalisis data. Oleh karena itu, hasil penelitian mencakup rumusan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan *transformatif* terhadap loyalitas karyawan

Peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan temuan penelitian dengan melihat signifikansinya ($0,075 < 0,05$) dan t_{hitung} gaya kepemimpinan *transformatif* $> t_{tabel}$ ($1,814 > 1,669$). Dalam penelitian ini, variabel gaya kepemimpinan *transformatif* (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dan H1 tidak diterima atau tidak terbukti. Dengan demikian gaya kepemimpinan *transformatif* bukan menjadi salah satu faktor atau elemen yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

Gaya kepemimpinan *transformatif* sangat relevan diterapkan di suatu perusahaan, karena akan berdampak terhadap pembaharuan yang inovatif dan kreatif baik dalam meningkatkan kepuasan, komitmen hingga membangun loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Melalui penerapan dimensi-dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual*



stimulation, dan individualized consideration, Gaya kepemimpinan *transformatif* secara terus menerus dapat berkembang, terlebih dalam memberikan motivasi, arahan yang jelas, serta perhatian terhadap kebutuhan karyawan. Dalam hal tersebut akan memperkuat terhadap rasa memiliki dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, sehingga mendukung keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang khususnya bagi perusahaan-perusahaan dalam skala besar dibandingkan dengan PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember yang berskala kecil. Maka dalam hal ini gaya kepemimpinan *transformatif* di PT.

BPR Nusamba Rambipuji Jember tidak efektif untuk di terapkan dalam perusahaan.

Sehingga apabila gaya kepemimpinan *transformatif* berkontribusi besar dalam menciptakan loyalitas karyawan. Maka pemimpin juga harus dapat memperkuat loyalitas karyawan sehingga karyawan lebih diperhatikan dan berkomitmen mendukung kemajuan perusahaan. Akan tetapi meskipun semakin tinggi penerapan kepemimpinan *transformatif* di PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember, bukanlah menjadi salah satu faktor utama dalam membentuk loyalitas karyawan, melainkan dipengaruhi oleh faktor lain. Loyalitas karyawan akan cenderung lebih kuat apabila kebutuhan dasar karyawan terpenuhi serta mendapatkan apresiasi yang proporsional dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Selfinia Utami dan Putri Maisara yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

transformatif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Prima Sejati Sejahtera Boyolali.¹¹⁸ Anak Agung Putri Mahayuni, A.A. Sagung Kartika Dewi juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan *transformatif* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta Denpasar Bali.¹¹⁹ Sedangkan Yosef Ang dan Edalman dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *transformatif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Hipernet Indodata Jakarta.¹²⁰

2. Pengaruh *worklife balance* terhadap loyalitas karyawan

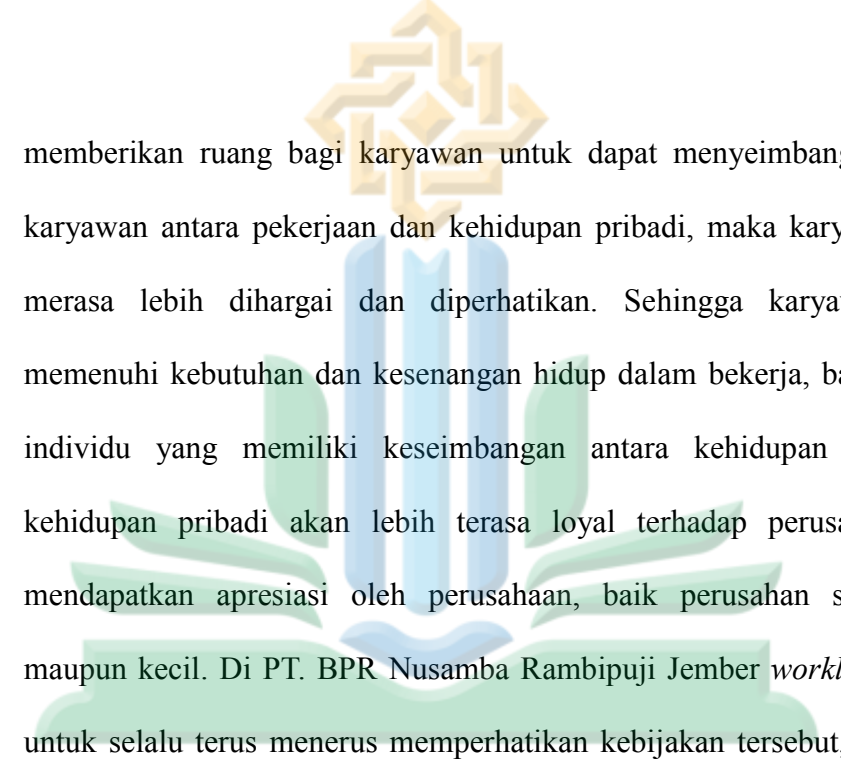
Peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan dengan temuan penelitian dengan melihat tingkat signifikansinya ($0,011 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} \text{ worklife balance} > t_{tabel}$ ($2,612 > 1,669$). Dalam penelitian ini,, variabel *worklife balance* (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dan H1 diterima atau terbukti. Dengan demikian *worklife balance* menjadi salah satu faktor atau elemen yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

Worklife balance bagi seluruh karyawan bahwa beban merupakan tanggung jawab total yang mencakup dunia pekerjaan bagi seorang individu karyawan dalam sebuah perusahaan. *Worklife balance* mampu

¹¹⁸ Utami and Maisara, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Departemen Preparation pada Karyawan PT. Prima Sejati Sejahtera Boyolali)."

¹¹⁹ Mahayuni and Dewi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan." *E-Jurnal Manajemen*, 9, no. 5 (2020): 1696–1716, <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p03>.

¹²⁰ Ang and Edalmen, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan," *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3, no. 4 (2021): 1168, <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13512>.



memberikan ruang bagi karyawan untuk dapat menyeimbangkan peran karyawan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka karyawan akan merasa lebih dihargai dan diperhatikan. Sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan kesenangan hidup dalam bekerja, bagi seorang individu yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan lebih terasa loyal terhadap perusahaan, dan mendapatkan apresiasi oleh perusahaan, baik perusahaan skala besar maupun kecil. Di PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember *worklife balance* untuk selalu terus menerus memperhatikan kebijakan tersebut, dalam hal tersebut salah satunya berupa pengaturan jam kerja yang wajar, pemberian cuti yang *fleksibel*, atau dukungan berupa program kesejahteraan terhadap karyawan. Maka dalam hal ini perusahaan berskala besar dan skala kecil masih relevan untuk menerapkan kebijakan *worklife balance* untuk meningkatkan dan membangun loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karena tidak semua karyawan bekerja hanya mendapatkan upah semata, akan tetapi dalam bekerja karyawan mencari kenyamanan dalam pekerjaannya, sehingga *worklife balance* mencegah adanya *turnover intantion* dalam suatu perusahaan.

Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula komitmen serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Amelia Novita Sari yang menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan SPBU Tabing, Padang.¹²¹ Regina Yusticia Firdaus, Herma Waiharo dan Lili Karmela Firtiani,¹²² dan Boy Andika Sinaga dan Rikardo E Parapat dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover karyawan.¹²³

3. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan

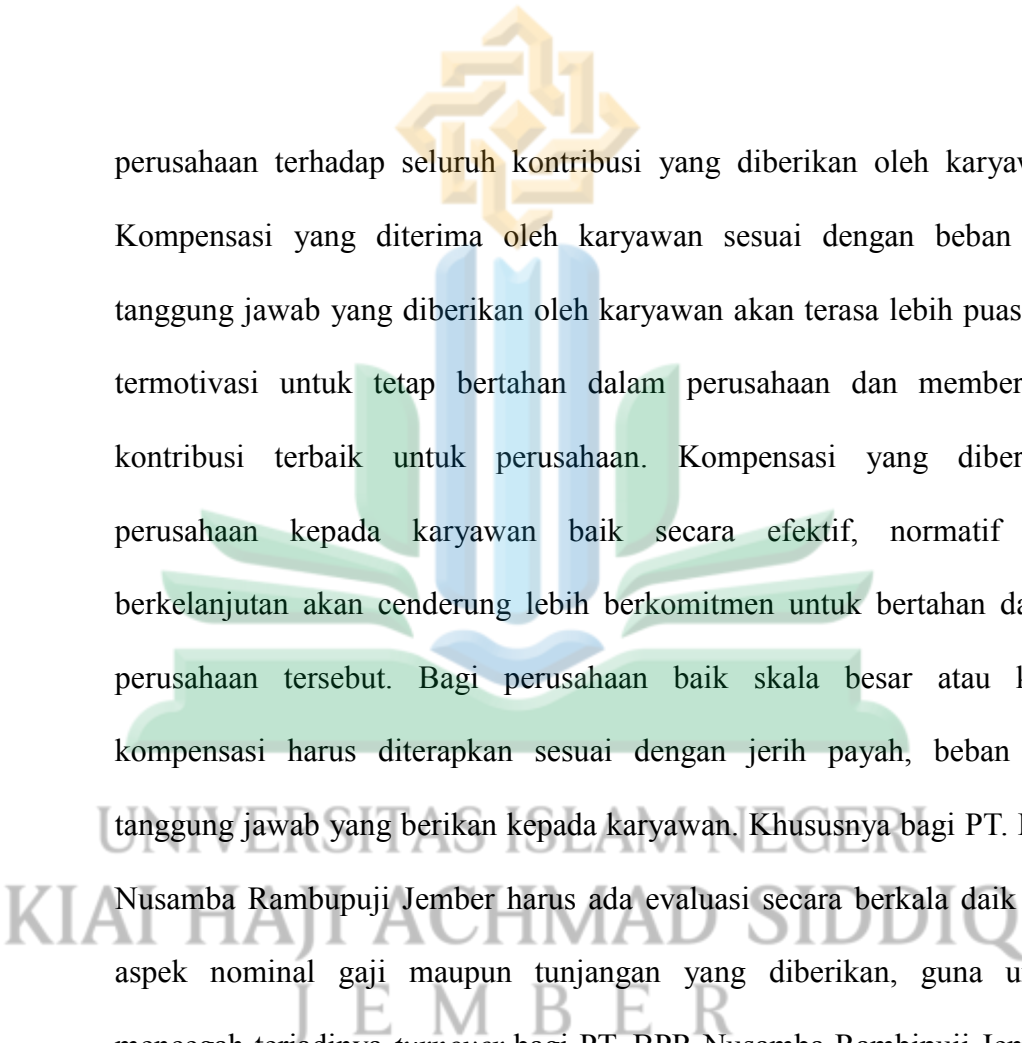
Peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan dengan temuan penelitian dengan melihat tingkat signifikansinya ($0,035 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} \text{ kompensasi} > t_{tabel}$ ($2,150 > 1,669$). Dalam penelitian ini variabel kompensasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dan H1 diterima atau terbukti. Dengan demikian kompensasi menjadi salah satu faktor atau elemen yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

Kompensasi adalah salah satu dasar yang harus didapatkan oleh seluruh karyawan yang fungsinya tidak hanya sebagai imbalan finansial belaka terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, akan tetapi juga merupakan cerminan atas pengakuan perusahaan dan penghargaan

¹²¹ Sari, "Impact of Burnout and Worklife Balance on Job Satisfaction of Tabing SPBU Employees, Padang. Dampak Burnout dan Worklife Balance terhadap Job Satisfaction Karyawan SPBU Tabing, Padang." <https://jurnal.im/cakrawala%0ACakrawala>.

¹²² Firdaus, Wiharno, and Fitriani, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Worklife Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior."

¹²³ Boy Andika Sinaga and Rikardo E Parapat, "Analisis Pengaruh Dimensi Worklife Balance terhadap Intensi Turnover Karyawan pada Generasi Milenial (Y)."



perusahaan terhadap seluruh kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan oleh karyawan akan terasa lebih puas dan termotivasi untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik secara efektif, normatif dan berkelanjutan akan cenderung lebih berkomitmen untuk bertahan dalam perusahaan tersebut. Bagi perusahaan baik skala besar atau kecil kompensasi harus diterapkan sesuai dengan jerih payah, beban dan tanggung jawab yang berikan kepada karyawan. Khususnya bagi PT. BPR Nusamba Rambupuji Jember harus ada evaluasi secara berkala daik dari aspek nominal gaji maupun tunjangan yang diberikan, guna untuk mencegah terjadinya *turnover* bagi PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember. Maka dalam hal ini kompensasi dalam perusahaan berskala besar dan kecil harus tetap memperhatikan sistem kompensasi yang sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan terhadap karyawan.

Pemberian kompensasi mencerminkan penghargaan atas hasil kerja karyawan. Maka, semakin adil dan sesuai kompensasi yang diberikan, maka semakin besar pula kepuasan, komitmen, dan loyalitas yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anisatusa'diyah dan Muhammad Yusus,¹²⁴ dan penelitian Endah Novitasari dan Metik Asmike¹²⁵ menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan *transformatif*, *worklife balance* dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, berikut hasil persamaan analisis regresi linier berganda:

$$Y = 3,848 + 0,288 + 0,540 + 0,392 + e$$

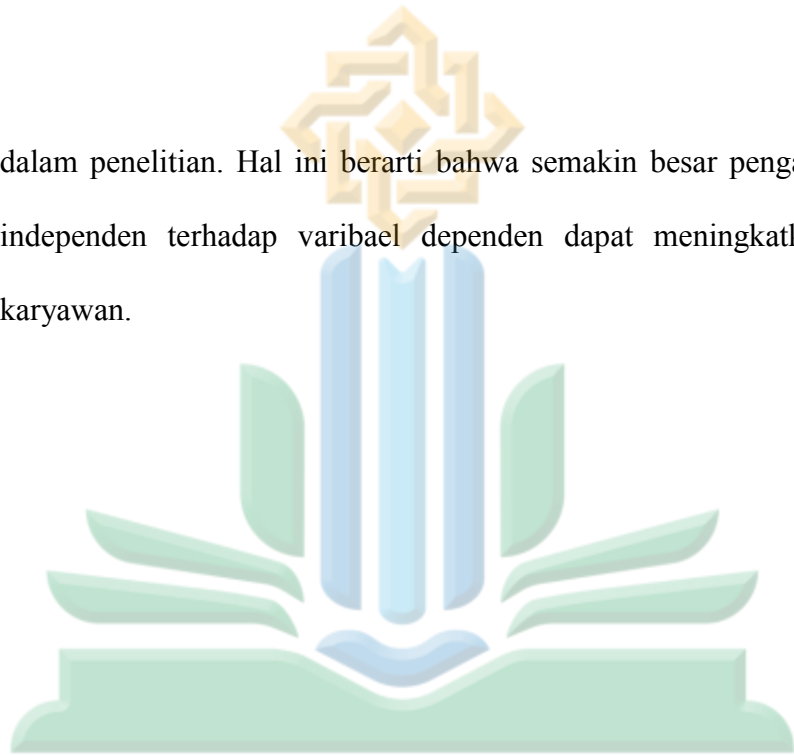
Merujuk pada hasil Uji F (Simultan) yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $50,991 > 2,751$. Dan nilai signifikansinya yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan *transformatif* (X1), *worklife balance* (X2) dan kompensasi (X3) memiliki pengaruh simultan (bersama-sama) terhadap loyalitas karyawan.

Pada Uji Koefisien Determinasi, nilai Adjusted R Square diperoleh nilai sebesar 69% yang artinya semua variabel independen (gaya kepemimpinan *transformatif*, *worklife balance* dan kompensasi) dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu loyalitas karyawan sebesar 69%, sedangkan 31% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada

¹²⁴ Anisatusa'diyah and Yusuf, "Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi dalam Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban."

¹²⁵ Novitasari and Asmike, "Pengaruh Promosi, Kompensasi dan Prestasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja."

dalam penelitian. Hal ini berarti bahwa semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat meningkatkan loyalitas karyawan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan *transformatif*, *worklife balance* dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

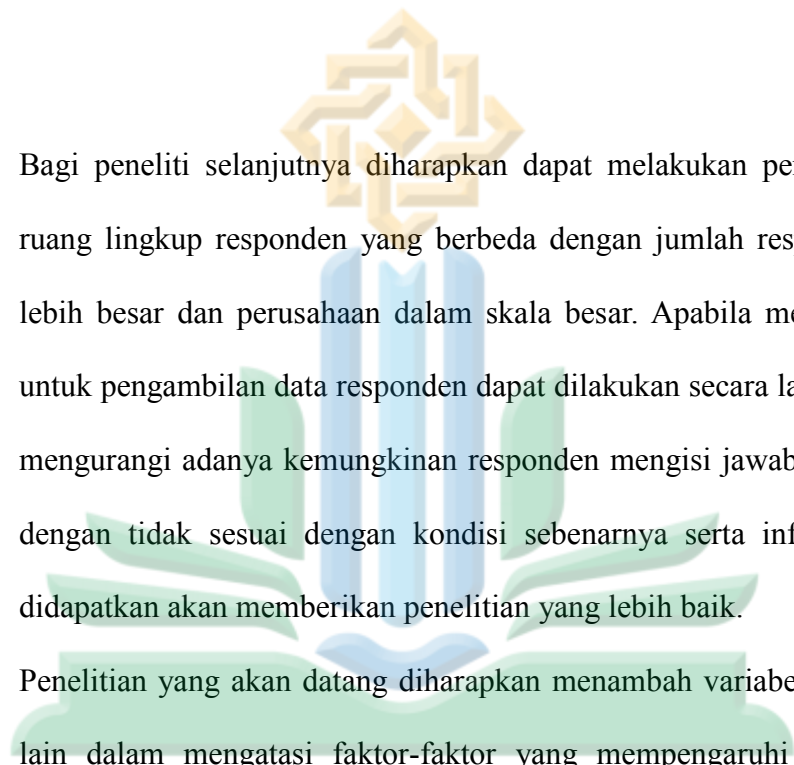
1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 26, gaya kepemimpinan *transformatif* tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember, karena hal tersebut tidak menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Mungkin ruang lingkup perusahaan dalam skala kecil, sehingga gaya kepemimpinan *transformatif* bukan menjadi faktor utama yang menjadi bentuk loyalitas karyawan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 26, *worklife balance* berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember. Hal ini menjadi faktor utama loyalitas karyawan baik perusahaan skala besar maupun kecil. *Worklife balance* tidak hanya mencari keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, bahkan mencari ketenangan dalam bekerja yang dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan keluarga.

3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 26, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR. Nusamba Rambipuji Jember. Hal ini menjadi faktor utama terbentuknya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, baik perusahaan skala besar maupun kecil. Kompensasi juga tidak hanya dipandang sebagai aspek finansial, akan tetapi juga sebagai bentuk penghargaan dan pengakuan dari perusahaan terhadap karyawan.
4. Berdasarkan uji hipotesis (F) menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel gaya kepemimpinan *transformasional*, *worklife balance*, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember. Hal ini menjadi acuan bahwa dalam perusahaan-perusahaan berskala besar maupun skala kecil dari variabel tersebut sangat relevan untuk diterapkan dan diterapkan di perusahaan-perusahaan tersebut.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini, maka berikut adalah saran yang bisa peneliti sampaikan untuk penelitian selanjutnya:

1. Bagi perusahaan perlu untuk selalu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebutuhan dan harapan dari semua karyawan, sehingga seluruh kebijakan yang diambil oleh manajemen dapat lebih selaras dengan faktor-faktor yang mendorong terhadap kelayakitan seluruh karyawan dalam suatu perusahaan.

- 
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada ruang lingkup responden yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar dan perusahaan dalam skala besar. Apabila memungkinkan untuk pengambilan data responden dapat dilakukan secara langsung guna mengurangi adanya kemungkinan responden mengisi jawaban kuesioner dengan tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya serta informasi yang didapatkan akan memberikan penelitian yang lebih baik.
 3. Penelitian yang akan datang diharapkan menambah variabel bebas yang lain dalam mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan loyalitas karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Karimuddin, Misbahul Jannah, Ummul Aiman, Suryadin Hasda, Ketut Ngurah Ardiawan Zahara Fadila, Taqwin, Masita, and Meilida Eka Sari. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edited by Nanda Saputra. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022.
- Afif, Ahmad, and Sri Yuniati. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo).” *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance* 5, no. 1 (2022): 32–41. <https://jurnalpasca.uinkhas.ac.id/index.php/IJIEF/search/search>.
- Ang, Yosef, and Edalmen Edalmen. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.” *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 3, no. 4 (2021): 1168. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13512>.
- Anisatusa'dyah, and Muhammad Yusuf. “Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi dalam Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban.” *Jurnal Oportunitas Unirow Tubon* 01, no. 02 (2020): 1–10. <http://journal.unirow.ac.id/index.php/oportunitas/article/view/224>.
- Ardayan, Elia, Yoseb Boari, Akhmad, Leny Yuliyani, Hildawati, Agusdiwana Suarni, Dito Anurogo, Erlin Ifadah, and Loso Judijanto. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif: Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif Di Berbagai Bidang*. Edited by Efitra. *Journal Genta Mulia*. Vol. 15. Jambi: Sonpedia (Publishing Indonesia), 2023.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012.
- Batubara, Dita Wulandari. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara).” *Journal of Creative Student Research* 1, no. 1 (2023): 286–306. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jcsr/article/view/1138>.
- Boy Andika Sinaga, and Rikardo E Parapat. “Analisis Pengaruh Dimensi Worklife Balance terhadap Intensi Turnover Karyawan pada Generasi Milenial (Y).” *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 6, no. 6 (2024): 4706–21. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.2034>.
- Damayanti, Devina, and Enjang Suherman. “Analisis Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* 02, no. 01 (2024): 389–95.

- Darmawan, Happy. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Inovasi Teknologi)." *Jurnal Ekonomi* 21, no. 01 (2017): 76–90. <https://ecojoin.org/index.php/EJE/article/download/383/364>.
- Erliana Krisentia, Treacy E Anden, and Olivia Winda Ony Panjaitan. "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya)." *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi* 3, no. 3 (2023): 165–75. <https://doi.org/10.52300/jmsso.v3i3.8144>.
- Fiernaningsih, Nilawati, Pudji Herianto, Ellyn Eka Wahyu, and Rachma Bhakti Utami. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by An Nuha Zarkasyi. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Group, 2024.
- Firdaus, Ahmad. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu." *Informatics & Bussiness Institute Darmajaya*, no. 17 (2017).
- Firdaus, Regina Yusticia, Herma Wiharno, and Lili Karmela Fitriani. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Worklife Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior." *Jurnal Syntax Admiration* 5, no. 4 (2024): 1334–52. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1117>.
- Gee, Marta Nasrani, Alwinda Manao, and Anskaria Simfrosa Gohae. "Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Teluk dalam Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 6, no. 1 (2021): 63–72. <https://www.jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/view/217>.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. 10th edn. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- Guferol, Dea Shakina, and Hariadi Hadisuwarno. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Tiga Khayangan Timur." *Jurnal Human Capital Development* 10, no. 1 (2023): 132–49. <http://ejournal.asaindo.ac.id/index.php/hcd>.
- Gusnella, Bella, Hammam Zaki, and Rahayu Setianingsih. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Indomarco Prismaatama Pekanbaru." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA* 3, no. 1 (2024): 278–89. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1124/330>.

- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, and Nur Hikmatuk Auliya. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Edited by AK Husnu Abadi, A.Md. 1st, Maret 2 ed. CV. Pustaka ilmu, 2020.
- Huda, Syamsul, and M. Shofiyuddin. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.” *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis (SENESIS)* 2, no. 1 (2024): 65–73. <https://proceeding.unikal.ac.id/index.php/senesis/article/download/1908/1398/>.
- Husnah, Asmaul, Yunita Sari, and Mardiah Kenamon. “Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Universitas Baturaja.” *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi* 5, no. 2 (2024): 237–53. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i2.3458>.
- Insan, Nur. *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan*. Makassar: Alfabeta, 2017.
- Juwita, Kristin, and Umi Khalimah. *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*. Edited by Hasan Almunata, CV. Literasi Nusantara Abadi. 1. Oktober. CV. Lestari Nusantara Abadi, 2021.
- Kalvaristy Kafiari, Tesalonika, Rita N Taroreh, and Debry C A Lintong. “Pengaruh Emotional Intelligence, Work Life Balance dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan di Matahari Departement Store Cabang Megamall Manado.” *Nusantara Journal of Multidisciplinary Science* 2, no. 1 (2024): 264–73. <https://jurnal.intekom.id/index.php/njms>.
- Kayan, Muhammad Felix, and Andi heru Susanto. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT MNC Networks.” *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi* 2, no. 3 (2022): 68–76. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/JURIMA>.
- Latan, Hengky, and Selva Temalagi. *Analisis Multivariate Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Liana, Yuyuk, Willian Megantoro, and Didik Priyo S. “Loyalitas Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV . Lensa Informatika Surabaya.” *INSPIRASI: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial* 20, no. 1 (2023): 822.
- Madiistriyanto, Harries, and Zakiyya Tunnufus. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Individu Dalam Perusahaan*. Edited by Asep Rachmatullah. 1. Februar. Indigo Media, 2023.
- Mahayuni, Anak agung putri, and A.A. Sagung kartika Dewi. “Pengaruh

- Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen*, 9, no. 5 (2020): 1696–1716. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p03>.
- Mardiana, Mardiana, H. Suwanto, and Fitri Kumalasari. “Pengaruh Worklife Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT.Citra Silika Mallowa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara) Mardiana Mardiana.” *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 4 (2023): 181–96. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2586>.
- Marnis & Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Teddy Chandra. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama, A. Zifatama Publisher, 2008. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Masrohatin, Siti. *Kompensasi & Revitalisasi Kinerja Dosen*. Edited by Zainal Anshori. Jember: Stain Jember Press, 2013.
- “Memahami Uji T Dalam Regresi Linear.” Binus University, 2021. <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-t-dalam-regresi-linear/>.
- Muhamad, Mardi, and Cornelia Dumarya Manik. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat.” *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi* 7, no. 2 (2023): 325–33. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.927>.
- Mulia Sari, Astika, and Seno Andri. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Variabel Intervening pada PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat Sumatera Barat.” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 10 (2023): 92–105. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7983336>.
- Munadzifah, Fiya, and A’rasy Fahrullah. “Analisis Faktor - Faktor Internal yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada CV. X - Tra Kaca & Aluminium Surabaya.” *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam* 4, no. 2 (2021): 142–55. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n2.p142-155>.
- Ningrum, Puspita, and Wulan Purnamasari. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan.” *Iqtisha Dequity* 4, no. 2 (2022): 107–15. <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/iqtisad/article/view/1858>.
- Novitasari, Endah, and Metik Asmike. “Pengaruh Promosi, Kompensasi dan Prestasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja.” *Simba, Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 5 (2023).

<https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/search/search?query=PENGARUH+PROMOSI%2C+KOMPENSASI+DAN+PRESTASI++TERHADAP+LOYALITAS+KARYAWAN+PADA+PT.+BPR++EKADHARMA+BHINARAHARJA&authors=&title=&abstract=&galleyFullText=&suppFiles=&dateFromMonth=&dateFromDa.>

Nurwati, Sri. “Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Kompensasi dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia).” *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik* 1, no. 2 (2021): 235–64. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.676>.

Padmawati, Gusti Ayu Eka, Ni Putu Nita Anggraini, and I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukawati.” *Jurnal Emas* 4, no. 5 (2023): 1117–27. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6614%0Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/6614/5048>.

Pertiwi, Nabila Kusuma, and Saur Panjaitan. “Pengaruh Displin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Tranformasional terhadap Loyalitas Karyawan dan Implikasi pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nok Indonesia).” *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 3 (2023): 4410–26. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APengaruh>.

Prabowo, Sony, Rina Anindita, and C.S.P Wekadigunawan. “Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Intervening.” *Journal of Telenursing* 6, no. 1 (2024). <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/joting.v6i1.10164>.

Pratama, Muhammad Rizaldi Ega, and Bowo Santoso. “Pengaruh Worklife Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Undaan.” *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah* 6, no. 11 (2024): 7558–71. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i11.3839>.

Prayudi, Ahmad. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai).” *Jurnal Manajemen* 6, no. 2 (2020): 63–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>.

Preena, Gnei Rushna, and Gnei Rishna Preena. “Impact of Work-Life Balance on Employee Performance an Empirical Study on a Shipping Company in Sri Lanka.” *International Journal on Global Business Management and Research* 10, no. 1 (2021): 48–73. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3856506.

- Putra, Harpendri Eko, and Widya Dwi Anggraini. "Pengaruh Flexible Work Arrangement dan Worklife Balance sebagai Paradigma." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (2023): 488–502. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APengaruh>.
- Rambipuji, Bank Nusamba. "Company Profile Edisi Juni 2023," 2023.
- Ramdhani, Destry Yayu, and Dr Rasto. "Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance)." *Jurnal Manajerial* 20, no. 1 (2021): 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Martinus Buulolo, and Herni Widiyah Nasrul. "Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen & Organisasi Review* 2, no. 1 (2020): 15–25. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.175>.
- Rofiki, Ahmad, and Hikmatul Hasanah. "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah* 4, no. 2 (2024): 679–90. <https://doi.org/https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i2.429>.
- Rohmawati, Restu Amalia, and Umi Anugerah Izzati. "Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada Guru." *Jurnal Penelitian Psikologi* 8, no. No. 4 (2021): 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41170>.
- Rumampuk, Tasya Laudita, Alpha Nadeira Mandamdari, and Ulfah Nurdiani. "Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 8, no. 2 (2022): 491–502. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.491>.
- Safrida, Muhammad Yafiz, and Fauzi arif Lubis. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 9, no. 2 (2023): 2683–96. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684>.
- Saimbolon, Sahat. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hotel Citi INN Medan." *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis* 1, no. 1 (2023). <http://ejournal.pkmpi.or.id/index.php/ijess>.
- Saksono, Yanuar, Elia ratna Viviani, Danang Sunyoto, and Magister alfatah Kalijaga. "Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan

- Distributif pada Organizational Citizenship Behavior dan Loyalitas Karyawan PT. Telkom Grapari Malang Jawa Timur.” *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora* 1, no. 8 (2022): 1725–38. <https://bajangjournal.com/index.php/JPDSH>.
- Sari, Amelia Novita. “Impact of Burnout and Worklife Balance on Job Satisfaction of Tabing SPBU Employees, Padang. Dampak Burnout dan Worklife Balance terhadap Job Satisfaction Karyawan SPBU Tabing, Padang.” *Jurnal Cakrawala* 1, no. 1 (2024): 36–48. <https://jurnal.im/cakrawala%0ACakrawala>.
- Sari, Putri Juwita. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar.” Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017.
- Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2006. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari.
- Sausan, Nabila Salsabil. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.” *Universitas Medan Area*, 2020, 1–61.
- Soelistya, Djoko. *Buku Ajar Kepemimpinan Strategis*. Nizamia Learning Center. Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2022.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitati & R&D*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- . *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan 19. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Supangat, Alfian Tiko, Mukarromatul Fitriah, Sukaesih Intan Nuraini, Amilia Fateha, and Nurul Setianingrum. “Gaya Kepemimpinan dalam Membentuk Kepercayaan Dan Loyalitas Karyawan Coffee Shop Majuma 575.” *Journal of Business Economics and Management* 01, no. 04 (2025): 1056–62. <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbem>.
- Sutrisno, Herdiyanti, Muhammad Asir, Muhammad Yusuf, and Rian Ardianto. “Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 3, no. 6 (2022): 3476–82. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>.

- Syarif, Nayla Nur Fatihah. "Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pusat Kota Tangerang Selatan)." FEB UIN Jakarta, n.d.
- Tamba, Anjelika Wulan, R.J. Pio, and S.A.P. Sambul. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis* 7, no. 1 (2018): 35.
- Utami, Selfinia, and Putri Maisara. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Departemen Preparation pada Karyawan PT. Prima Sejati Sejahtera Boyolali)." *Edunomika* 07, no. 01 (2023). <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jie.v7i1.7152>.
- Wibowo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Tomyl Michael. Jakarta: CV. R.A.De.Rozarie, 2013.
- Yuliani, Irma. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by AlFitri. Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2023.
- Yusuf, Muri. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Edisi Pert. Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.
- Yusuf, Ria Mardiana, and Darman Syarif. *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Edited by Nas Media Creative. Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka, 2017.
- Yuwana, Siti Indah Purwaning. "Pengaruh Kerjasama Tim , Komunikasi , Lingkungan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pasca Marger Bank Syariah Indonesia." *Jurnal Ilmiah dan Multidisplin* 1, no. 12 (2022): 4163–70. <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbem>.
- Zulfikri, Kemas, and Trisninawati. "Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang." *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4, no. 4 (2022): 4733–45. <https://core.ac.uk/download/pdf/322599509.pdf>.
- Zunaidah, Didik Susetyo, and Muhammad Ichsan Hadjri. *Kompensasi*. Palembang: Unsri.Press, 2020.

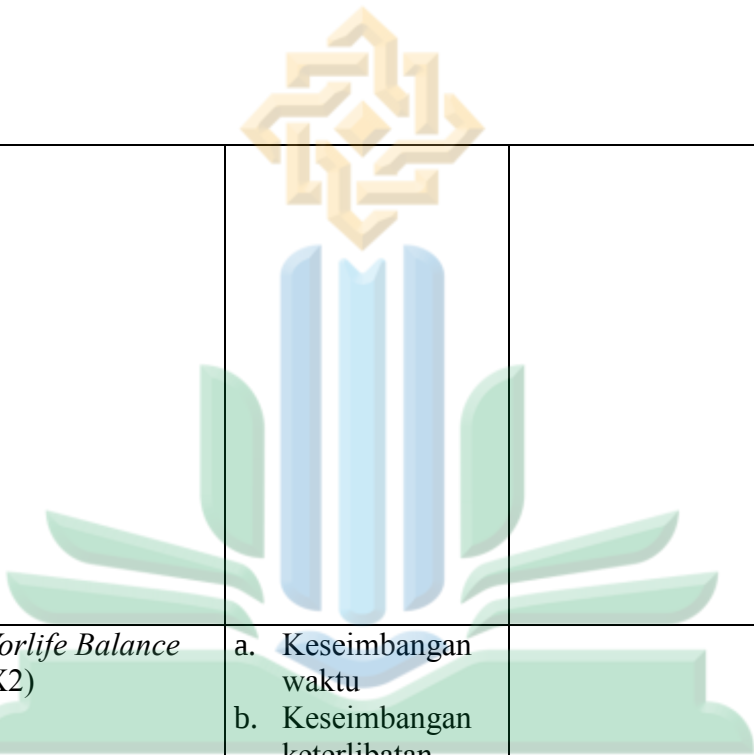


DAFTAR LAMPIRAN

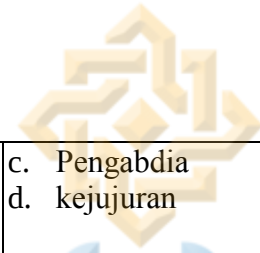
Lampiran 1

MATRIX PENELITIAN

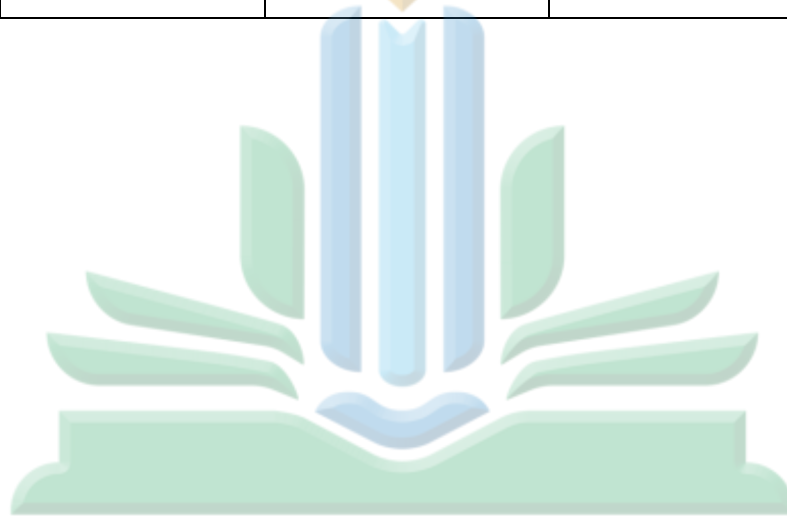
Judul	Variabel	Indikator	Sumber data	Metodelogi Penelitian	Rumusan masalah	Hipotesis
Pengaruh gaya kepemimpinan <i>transformatif</i> , <i>worklife balance</i> , dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember	Gaya kepemimpinan <i>transformatif</i> (X1)	a. <i>Idealized influence</i> b. <i>Inspirational motivation</i> c. <i>Intellectual stimulation</i> d. <i>Individualized consideration</i>	a. Data primer: Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner b. Data sekunder: Data didapatkan dari kajian kepustakaan dan penelitian terdahulu yang sejenis guna untuk menunjang data primer	1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif 2. Jenis penelitian menggunakan jenis survey 3. Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>non-probability sampling</i> 4. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner/angket 5. Metode analisis data a. Uji validitas b. Uji reliabilitas	1. Apakah gaya kepemimpinan <i>transformatif</i> berpengaruh terhadap loyalitas karyawan? 2. Apakah <i>worklife balance</i> berpengaruh terhadap loyalitas karyawan? 3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan? 4. Apakah gaya kepemimpinan <i>transformatif</i> , <i>worklife</i>	1. Ha1: Variabel gaya kepemimpinan <i>transformatif</i> berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember. 2. Ha2: Variabel <i>worklife balance</i> berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember. 3. Ha3: Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada PT. BPR



			c. Uji asumsi klasik d. Analisis regresi linier berganda e. Uji koefisien determinasi (R^2) f. Uji statistik deskriptif	<i>balance</i> dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?	Nusamba Rambipuji Jember. 4. Ha4: Variabel gaya kepemimpinan <i>transformatif</i>, <i>worklife balance</i> dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.
	<i>Worklife Balance</i> (X2)	a. Keseimbangan waktu b. Keseimbangan keterlibatan c. Keseimbangan kepuasan			
	Kompensasi (X3)	a. Gaji pokok b. Bonus c. Insentif d. Tunjangan BPJS e. Tunjangan THR			
	Loyalitas karyawan	a. Ketaatan atau kepatuhan b. Tanggung jawab			



		c. Pengabdian d. kejujuran				
--	--	-------------------------------	--	--	--	--



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 2

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Moh. Luqman

Nim : 212105010069

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Perbankan Syariah

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul:

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, WORKLIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER".

Secara keseluruhan adalah hasil kajian atau karya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 25 September 2025

Saya yang menyatakan



MOH. LUQMAN
NIM. 212105010069

Lampiran 3

KUESIONER PENELITIAN

Assalaa'alaikum Wr.Wb

Bapak/Ibu Yth.

Saya Moh. Luqman merupakan mahasiswa akhir dari program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Worklife Balance*, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember"**.

Kuesioner ini dibuat dalam rangka mendukung penyusunan skripsi sebagai syarat untuk pmenyelesaikan studi saya. Dimohon ketersediaannya kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan jujur. Saya sangat menjamin kerahasiaan data dalam pengisian kuesioner ini. Terimakasih atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

Wassalaamu'alaikum Wr.Wb

Hormat Saya,



Moh. Luqman

I. Profil Responden

Petunjuk

- Pilihlah salah satu dan isi jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya:
- Kuesioner dibatasi hanya untuk karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

Nama : _____

Email : _____

Jenis kelamin : ☒ Laki-laki ☐ Perempuan

Jabatan : _____

II. Skala Pertanyaa/Pernyataan

Pertanyaan/Pernyataan memiliki lima (5) pilihan skala dengan ketentuan sebagai berikut:

Simbol	Keterangan	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

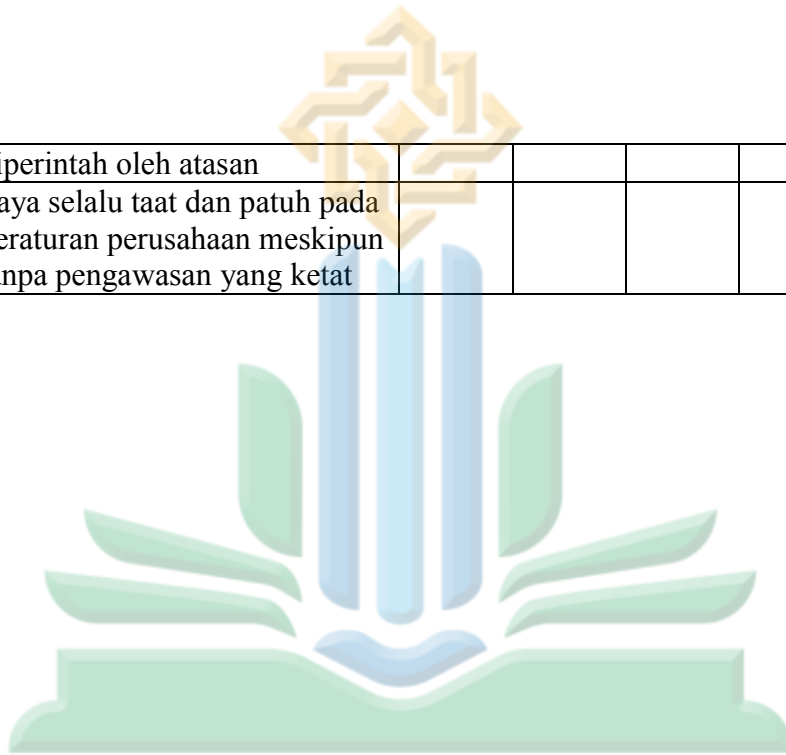
III. Pertanyaan/Pernyataan

Pilihlah salah satu jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya.

No	Pertanyaan/Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Variabel gaya kepemimpinan transformasional						
1	Pimpinan kantor pantas dijadikan panutan bagi seluruh karyawan					
2	Pimpinan kantor dihormati seluruh karyawan					
3	Pimpinan kantor memberikan kepercayaan terhadap karyawan					
4	Pimpinan kantor memberikan inspirasi kepada seluruh karyawan untuk menyelesaikan tugas					
5	Karyawan termotivasi oleh pimpinan kantor untuk menyelesaikan tugas dengan penuh semangat					
6	Pimpinan mendorong untuk melakukan cara-cara dan terobosan baru dalam bekerja					
7	Pimpinan mendorong untuk kreatif dalam bekerja					
No	Pertanyaa/Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Variabel Worklife Balance						
1	Waktu saya dapat dibagi dengan adil antara pekerjaan dan keluarga					
2	Waktu luang saya, saya gunakan untuk melakukan aktivitas yang saya sukai, seperti hobi dan kegemaran					
3	Saya melakukan seluruh tanggung jawab saya dan pekerjaan saya di kantor					
4	Saya tidak mengorbankan salah satu antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab pribadi (keluarga)					
5	Saya merasa puas dan senang atas peran saya dalam pekerjaan dan keluarga dalam					

	menjalankan kehidupan sehari-hari					
6	Usaha saya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan berdampak positif pada diri saya dan karir saya					
No	Pertanyaan/Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Variabel Kompensasi						
1	Setiap bulan saya menerima gaji pokok sesuai UMR					
2	Karyawan yang melebihi target dalam bekerja diberikan bonus oleh perusahaan, sesuai ketentuan perusahaan					
3	Karyawan bekerja dengan baik karena perusahaan memberikan insentif					
4	Perusahaan memberikan tunjangan asuransi kesehatan (BPJS) terhadap karyawan					
5	Karyawan mendapat tunjangan seperti tunjangan hari tua dan tunjangan hari raya (THR)					
No	Pertanyaan/Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Variabel Loyalitas Karyawan						
1	Aturan dan tata tertib perusahaan selalu saya taati					
2	Dalam melakukan dan melaksanakan tugas sehari-hari saya selalu berpegang teguh pada visi dan misi perusahaan					
3	Dengan senang hati dan penuh inisiatif saya melakukan pekerjaan					
4	Saya selalu menjaga citra dan nama baik perusahaan					
5	Seluruh kemampuan dan keahlian, saya berikan untuk memajukan perusahaan					
6	Saya tetap bertahan dalam perusahaan walaupun dalam keadaan buruk					
7	Saya dan rekan kerja selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang					

	diperintah oleh atasan					
8	Saya selalu taat dan patuh pada peraturan perusahaan meskipun tanpa pengawasan yang ketat					



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



Lampiran 4

DATA RESPONDEN

N o	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Lama Bekerja
1	Ririn maliani	Perempuan	Kabid sdm dan umum	16 Tahun
2	Moh yofi dwi pranata	Laki-Laki	Accounting	2 Tahun
3	Daniel indra setiawan	Laki-Laki	Security	4 Tahun
4	Wahyu diputra	Laki-Laki	Staff SKAI	4 Tahun
5	Puguh adi s	Laki-Laki	Kabid pemasaran	18 Tahun
6	Amalia fajriyyah	Perempuan	Teller	3 Tahun
7	Annisafitriya	Perempuan	Teller	3 Tahun
8	Moh yofi dwi pranata	Laki-Laki	Accounting	2 Tahun
9	M. Samsul badri	Laki-Laki	Accounting	4 Tahun
10	Sudiarto	Laki-Laki	Security	18 Tahun
11	M saiful rizal	Laki-Laki	Funding Officer	6 Tahun
12	Nobela ferando sayuinjaya	Laki-Laki	Accounting	5 Tahun
13	Miftahul gufron	Laki-Laki	Account Officer	3 Tahun
14	Umiyatul hasanah	Perempuan	Staff SKAI	11 Tahun
15	Bagas yuszulfikar	Laki-Laki	Funding Officer	2 Tahun
16	Agus wedy	Laki-Laki	Accounting	8 Tahun
17	Hendra wahyudi	Laki-Laki	Kabit kredit	16 Tahun
18	Dyah	Perempuan	Customer Service	6 Tahun
19	Hoiril anwar	Laki-Laki	Staff IT	5 Tahun
20	Dyah retti	Perempuan	Customer Service	6 Tahun
21	Fenti sulistyowati	Perempuan	Kabid SKAI	31 Tahun
22	Malik abdul jabbar	Laki-Laki	Accounting	4 Tahun
23	Ismail	Laki-Laki	ADM Kredit	9 Tahun
24	Nurul arifa'i wijayanto	Laki-Laki	Funding Officer	15 Tahun
25	Rahmad pramono	Laki-Laki	ADM Kredit	15 Tahun
26	Rio maulana	Laki-Laki	Funding Officer	4 Tahun
27	Ahmad juanidi	Laki-Laki	Kabid operasional	20 Tahun
28	Aydha vadillah kurniawati	Perempuan	Teller	7 tahun
29	Wahyudi	Laki-Laki	Funding Officer	3 Tahun
30	Nanang pujiono	Laki-Laki	Security	5 Tahun
31	Muhammad angga	Laki-Laki	ADM Kredit	2 tahun
32	Dwi dayasaputra	Laki-Laki	Kabid PPK	17 Tahun
33	Ahadi H	Laki-Laki	Kabid kepatuhan	22 Tahun
34	Mar'atus sholihati	Perempuan	Customer Service	7 Tahun



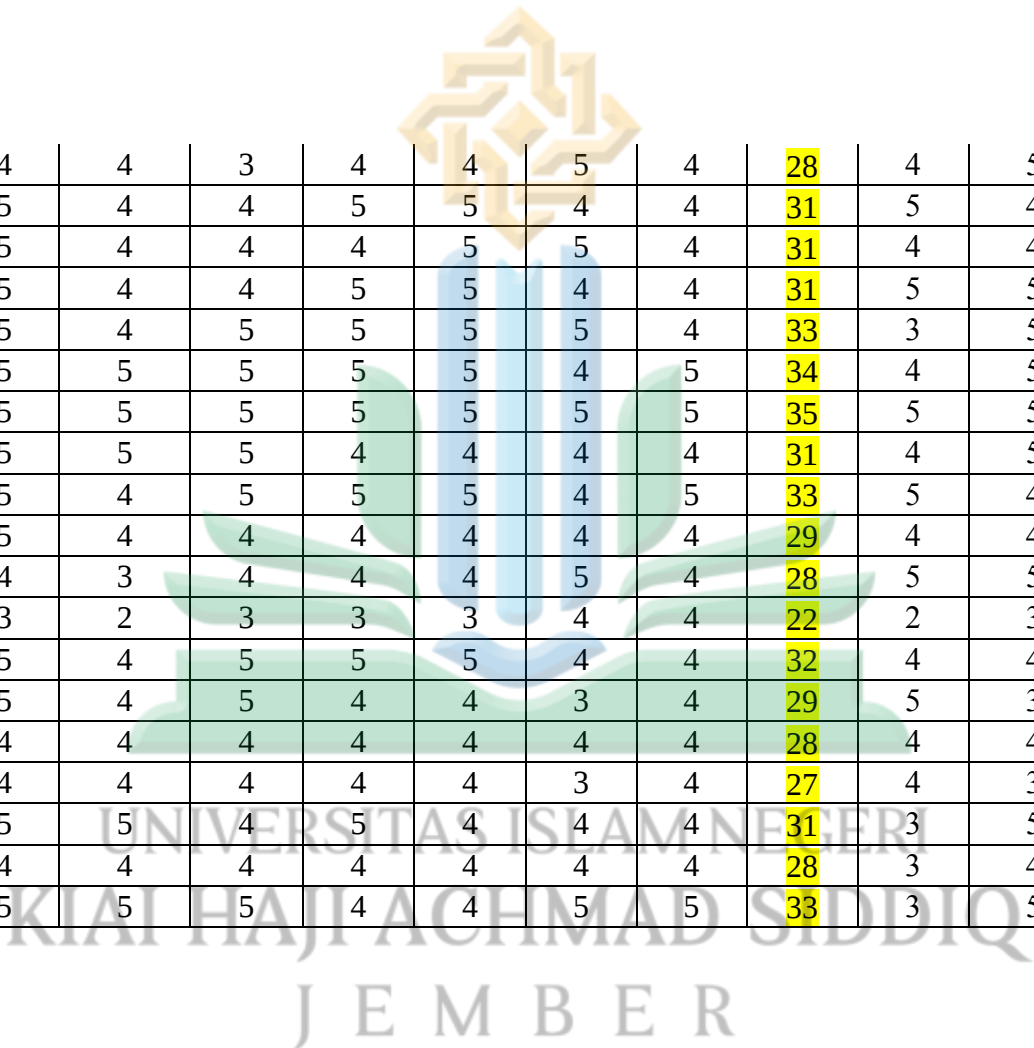
35	Fian rizky handoko	Laki-Laki	Funding Officer	7 Tahun
36	Yulita	Perempuan	Teller	7 Tahun
37	Muhammad sholeh	Laki-Laki	Account Officer	1 Tahun
38	Sukron	Laki-Laki	Account Officer	1 Tahun
39	Rahman ubaidillah	Laki-Laki	Staff IT	6 Tahun
40	Rahman	Laki-Laki	Account Officer	7 Tahun
41	Abdullah	Laki-Laki	Driver	7 Tahun
42	Rahman	Laki-Laki	Office Boy	11 Tahun
43	Farisi bahtiar	Laki-Laki	Staff P2K	2 Tahun
44	Burhanudin	Laki-Laki	ADM Kredit	5 Tahun
45	Ubaidillah	Laki-Laki	ADM Kredit	10 Tahun
46	Abd waris	Laki-Laki	Office Boy	7 Tahun
47	Qurratul aini	Perempuan	ADM Kredit	6 Tahun
48	Dwi mutmainnah pelita putri	Perempuan	Staff P2K	1 Tahun
49	Yafis	Laki-Laki	Driver	5 Tahun
50	Lia	Perempuan	Customer Service	3 Tahun
51	Rendi	Laki-Laki	Driver	4 Tahun
52	Fifin A. K	Perempuan	Staff SKAI	7 Tahun
53	Lailatul qomariyah	Perempuan	Staff SKAI	8 Tahun
54	Abd karim	Laki-Laki	Office Boy	3 Tahun
55	Fina syakira anggara	Perempuan	Staff P2K	4 Tahun
56	Jamilatus shafi	Perempuan	Teller	1 Tahun
57	Khairul anam	Laki-Laki	Staff IT	4 Tahun
58	Fikri dzaki	Laki-Laki	Staff IT	2 Tahun
59	Fawaid rizki	Laki-Laki	Security	3 Tahun
60	Hidayatullah	Laki-Laki	Staff IT	1 Tahun
61	Yundari	Perempuan	Staff P2K	3 Tahun
62	Ulfatun wildaniyah	Perempuan	Staff P2K	2 Tahun
63	Kamilah rahman	Perempuan	Teller	5 Tahun
64	Wildan rizqy firmansyah	Laki-Laki	Staff P2K	7 tahun
65	Amah	Perempuan	Account Officer	4 Tahun
66	Amrosy	Laki-Laki	Account Officer	3 Tahun



Lampiran 5

1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	5	5	5	27
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	5	4	4	4	24
5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	4	4	4	29	4	5	5	4	4	4	26
4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	4	29
4	5	5	5	4	5	4	32	4	5	4	4	5	5	27
4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	5	4	5	4	26
5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	4	5	5	28
4	4	4	4	5	4	5	30	5	4	5	5	4	4	27
4	5	5	5	5	4	5	33	4	5	5	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	4	5	4	27
4	5	4	4	3	4	4	28	4	3	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	4	4	4	22
4	4	3	4	4	4	4	27	3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	4	23

4	4	4	5	5	4	4	30	4	3	4	4	4	3	22
5	5	4	4	4	4	5	31	4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	4	4	1	27	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	4	5	25
4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	5	4	30	4	5	4	4	4	4	25
5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	5	4	5	32	3	3	5	4	5	5	25
1	3	2	1	3	2	1	13	2	3	1	3	1	2	12
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
4	5	3	3	4	5	3	27	5	4	2	4	3	5	23
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	4	4	4	4	31	4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	4	3	4	30	4	4	5	4	4	5	26
5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	5	4	5	27



4	4	3	4	4	5	4	28	4	5	5	4	4	4	26
5	4	4	5	5	4	4	31	5	4	4	4	5	4	26
5	4	4	4	5	5	4	31	4	4	4	5	4	4	25
5	4	4	5	5	4	4	31	5	5	5	4	5	5	29
5	4	5	5	5	5	4	33	3	5	4	2	3	5	22
5	5	5	5	5	4	5	34	4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	4	4	31	4	5	5	4	4	5	27
5	4	5	5	5	4	5	33	5	4	5	5	5	5	29
5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	5	4	28	5	5	4	4	3	5	26
3	2	3	3	3	4	4	22	2	3	5	2	3	4	19
5	4	5	5	5	4	4	32	4	4	4	5	4	4	25
5	4	5	4	4	3	4	29	5	3	4	2	4	4	22
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	4	27	4	3	5	5	4	4	25
5	5	4	5	4	4	4	31	3	5	5	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	23
5	5	5	4	4	5	5	33	3	5	5	5	5	5	28

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Total
4	4	3	5	5	21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	4	4	5	35
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	2	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	3	5	4	32
4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	4	4	5	5	38
5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	5	5	5	5	39
3	5	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	2	5	5	5	22	4	4	4	5	5	4	4	4	34
4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	3	5	5	21	4	4	3	4	4	3	4	4	30
4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	5	4	20	4	3	4	4	5	3	4	4	31
3	4	4	5	5	21	4	5	4	5	4	3	4	4	33
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	5	5	4	38
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32

4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	4	4	18	4	5	4	5	4	4	4	4	34
2	3	1	5	5	16	4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	5	5	21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	4	4	5	36
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	4	21	3	4	4	5	5	4	5	5	35
1	2	5	3	2	13	3	1	2	3	1	1	2	3	16
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	3	5	21	4	5	5	3	4	5	4	3	33
5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	3	22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	5	2	5	4	35
4	5	5	5	4	23	4	5	5	3	5	5	4	4	35
5	4	3	3	5	20	4	5	5	5	5	4	5	5	38
5	3	5	5	5	23	4	4	5	4	5	4	5	4	35
3	5	3	1	4	16	4	4	4	4	4	3	4	4	31
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40

5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	5	3	4	4	35
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	4	5	38
4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	5	4	4	4	35
4	3	4	5	4	20	4	4	5	5	3	3	4	5	33
4	4	3	4	4	19	4	5	4	5	4	5	4	4	35
4	4	4	5	5	22	3	3	4	5	4	2	4	3	28
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	2	4	4	2	16	4	5	5	5	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	3	4	4	33
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	24	5	4	3	5	5	4	4	5	35

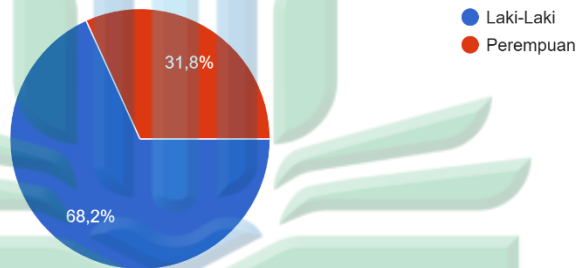
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil Perhitungan Data dan Perhitungan SPSS

a. Karakteristik jenis kelamin

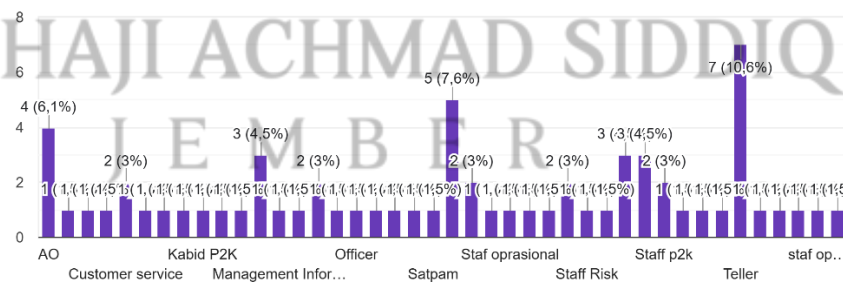
1. Berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin
66 jawaban



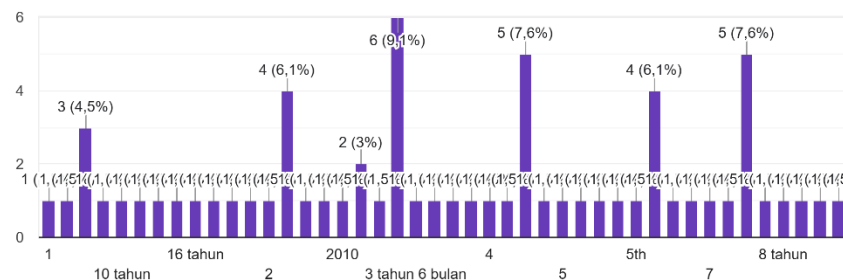
2. Berdasarkan jabatan

Jabatan
66 jawaban



3. Berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja
66 jawaban



b. Uji validitas

1. Uji validitas variabel gaya kepemimpinan transformasional

		Correlations							Gaya Kepemimpinan Transformasional
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
X1.1	Pearson Correlation	1	,556**	,701**	,743**	,644**	,536**	,564**	,838**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.2	Pearson Correlation	,556**	1	,623**	,535**	,413**	,437**	,397**	,694**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,001	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.3	Pearson Correlation	,701**	,623**	1	,772**	,634**	,517**	,664**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.4	Pearson Correlation	,743**	,535**	,772**	1	,771**	,544**	,707**	,898**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.5	Pearson Correlation	,644**	,413**	,634**	,771**	1	,548**	,627**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.6	Pearson Correlation	,536**	,437**	,517**	,544**	,548**	1	,570**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.7	Pearson Correlation	,564**	,397**	,664**	,707**	,627**	,570**	1	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	,838**	,694**	,870**	,898**	,812**	,730**	,812**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66

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

2. Uji validitas variabel *worklife balance*

		Correlations						Worklife Balance
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
X2.1	Pearson Correlation	1	,437**	,348**	,492**	,588**	,486**	,739**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66

X2.2	Pearson Correlation	,437**	1	,394**	,446**	,418**	,518**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X2.3	Pearson Correlation	,348**	,394**	1	,441**	,701**	,512**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001		,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X2.4	Pearson Correlation	,492**	,446**	,441**	1	,584**	,366**	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,002	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X2.5	Pearson Correlation	,588**	,418**	,701**	,584**	1	,574**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X2.6	Pearson Correlation	,486**	,518**	,512**	,366**	,574**	1	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000		,000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Worklife Balance	Pearson Correlation	,739**	,703**	,752**	,744**	,856**	,744**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66

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

3. Uji validitas variabel kompensasi

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Kompensasi
X3.1	Pearson Correlation	1	,428**	,336**	,440**	,517**	,802**
	Sig. (2-tailed)		,000	,006	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
X3.2	Pearson Correlation	,428**	1	,247*	,161	,431**	,664**
	Sig. (2-tailed)	,000		,046	,196	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
X3.3	Pearson Correlation	,336**	,247*	1	,232	,074	,572**
	Sig. (2-tailed)	,006	,046		,061	,555	,000
	N	66	66	66	66	66	66
X3.4	Pearson Correlation	,440**	,161	,232	1	,493**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000	,196	,061		,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
X3.5	Pearson Correlation	,517**	,431**	,074	,493**	1	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,555	,000		,000
	N	66	66	66	66	66	66
Kompensasi	Pearson Correlation	,802**	,664**	,572**	,668**	,714**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66

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

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

4. Uji validitas variabel loyalitas karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Loyalitas Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	,699**	,583**	,522**	,599**	,588**	,603**	,700**	,807**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y2	Pearson Correlation	,699**	1	,712**	,558**	,646**	,698**	,682**	,566**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y3	Pearson Correlation	,583**	,712**	1	,476**	,589**	,668**	,689**	,520**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y4	Pearson Correlation	,522**	,558**	,476**	1	,541**	,342**	,640**	,588**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,005	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y5	Pearson Correlation	,599**	,646**	,589**	,541**	1	,627**	,817**	,541**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y6	Pearson Correlation	,588**	,698**	,668**	,342**	,627**	1	,626**	,612**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005	,000		,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y7	Pearson Correlation	,603**	,682**	,689**	,640**	,817**	,626**	1	,676**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y8	Pearson Correlation	,700**	,566**	,520**	,588**	,541**	,612**	,676**	1	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Loyalitas Karyawan	Pearson Correlation	,807**	,863**	,810**	,698**	,826**	,820**	,875**	,790**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

c. Uji reliabilitas

1. Uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan transformasional

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,911	7

2. Uji reliabilitas variabel *worklife balance*

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,850	6

3. Uji reliabilitas variabel kompensasi

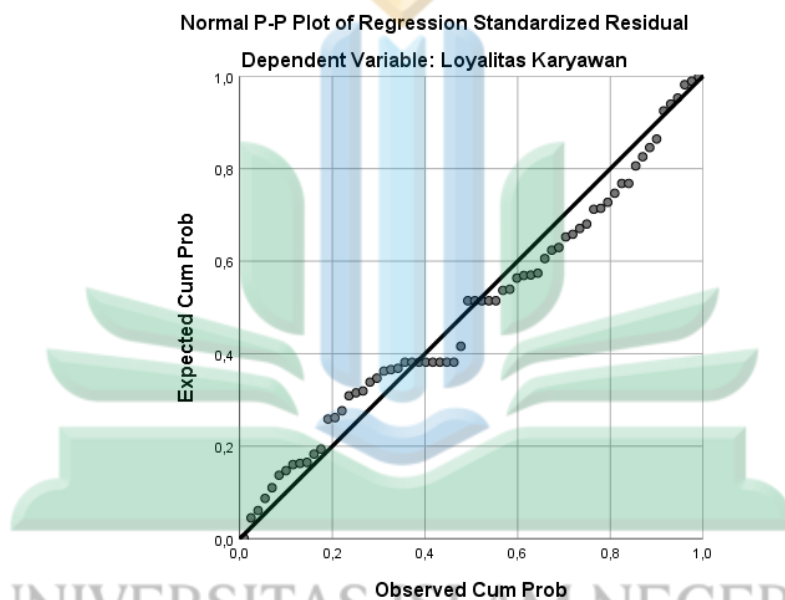
Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,714	5

4. Uji reliabilitas variabel loyalitas karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,922	8

d. Uji asumsi klasik

1. Uji non probability plot



2. Uji kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,27381245
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,077
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

3. Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,232	4,318
	Worklife Balance	,194	5,157
	Kompensasi	,376	2,662

4. Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,179	1,655		2,524	,014
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-,159	,102	-,392	-1,563	,123
	Worklife Balance	-,031	,133	-,064	-,232	,817
	Kompensasi	,145	,117	,244	1,241	,219

5. Uji regresi linier berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,848	2,576		1,494	,140
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,288	,159	,257	1,814	,075
	Worklife Balance	,540	,207	,405	2,612	,011
	Kompensasi	,392	,182	,239	2,150	,035

6. Uji koefisien determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,711	,697	2,32817

e. Uji hipotesis

1. Uji T (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,848	2,576		1,494	,140
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,288	,159	,257	1,814	,075
	Worklife Balance	,540	,207	,405	2,612	,011
	Kompensasi	,392	,182	,239	2,150	,035

2. Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	827,875	3	275,958	50,911	,000 ^b
	Residual	336,064	62	5,420		
	Total	1163,939	65			

Lampiran 6



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B-506/Un.22/7.a/PP.00.9/05/2025
Hal : Permohonan Izin Penelitian

05 Mei 2025

Kepada Yth.
Kepala BPR Nusamba Rambipuji
Jl. Airlangga No 26, Ds. Rambipuji, Kec. Rambipuji, Kabupaten Jember, Jawa Timur
68152

Disampaikan dengan hormat, bahwa dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Moh. Luqman
NIM : 212105010069
Semester : VIII (Delapan)
Prodi : Perbankan Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, *Worklife Balance*, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember di Lingkungan/Lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Ari Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu



g

Lampiran 7



PT. BPR Nusamba
Rambipuji
Jember

KASUBDITAMKAD
Jember, 04 Juli 2025
Rambipuji
KasubditamkAD Jember 68152
T. (0331) 711429 | F. (0331) 711428

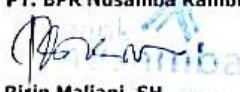
**SURAT KETERANGAN MENYELESAIKAN PENELITIAN
GUNA PENYUSUNAN TUGAS AKHIR**
Nomor : 088/RBP/DIR/VII/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa tersebut telah melaksanakan kegiatan penelitian di PT. Bank Perekonomian Rakyat Nusamba Rambipuji :

Nama : **MOH. LUQMAN**
NIM : 212105010069
Prodi : Perbankan Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Lembaga : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Tanggal penelitian : 05 Mei 2025 – 04 Juli 2025
Judul tugas akhir : **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, WORKLIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER"**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 04 Juli 2025
PT. BPR Nusamba Rambipuji



Ririn Maliani, SH
Kabid SDM dan Umum

PT. BPR
tumbuh
berkembang

Lampiran 8

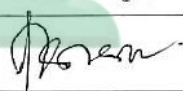
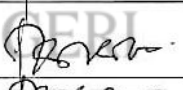
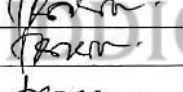
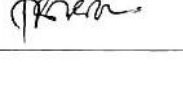
Jurnal Kegiatan Penelitian

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi Penelitian:

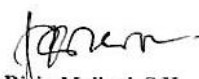
PT. BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER

Jl. Airlangga No. 26, Rambipuji, Kabupaten Jember

NO	Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1	06-05-2025	Penyerahan surat izin penelitian ke pihak PT. BPR Nusamba	
2	19-05-2025	Proposal penelitian diterima dan diberi idzin	
3	29-05-2025	Wawancara Kepada Kepala Bidang SDM	
4	23-06-2025	Penyebaran dan Distribusi Kuesioner	
5	04-07-2025	Meminta Tanda Tangan dan Surat Telah Selesai Penelitian	

Jember, 04 Juli 2025

Kabid SDM


Ririn Maliani, S.H

Lampiran 9





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>




SURAT KETERANGAN

Nomor : 3023/Un.22/D.5.KP.4/KM.05.00/09/2025

Yang bertandatangan di bawah ini Koordinator program Studi Perbankan Syariah,
 menerangkan bahwa :

Nama : Moh. Luqman
 NIM : 212105010069
 Semester : 9

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai
 bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan
 diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 04 September 2025

A.n. Dekan
 Koordinator Prodi. Perbankan Syariah


Ana Pratiwi



Lampiran 10



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Moh. Luqman

NIM : 212105010069

Program Studi : PERBANKAN SYARIAH

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Worklife Balance, dan kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 7 September 2025
 Operator Turnitin
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

(Mariyah Vifah, M.EI)
 19770942005012004





Lampiran 11

SITASI

Alfian Tiko Supangat et al., “Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Kepercayaan Dan Loyalitas Karyawan Coffee Shop Majuma 575,” *Journal of Business Economics and Management* 01, no. 04 (2025): 1056–62, <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbem>.

Siti Masrohatin, *Kompensasi & Revitalisasi Kinerja Dosen*, ed. Zainal Anshori (Jember: STAIN Jember Press, 2013). 27-28

Ahmad Rofiki and Hikmatul Hasanah, “Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember,” *JIMPA (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah)* 4, no. 2 (2024): 679–90, <https://doi.org/https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i2.429>.

Siti Indah Purwaning Yuwana, “Pengaruh Kerjasama Tim , Komunikasi , Lingkungan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Marger Bank Syariah Indonesia,” *Jurnal Ilmiah Dan Multidisplin* 1, no. 12 (2022): 4163–70, <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbem>.

Ahmad Afif and Sri Yuniati, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo),” *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance* 5, no. 1 (2022): 32–41, <https://jurnalpasca.uinkhas.ac.id/index.php/IJIEF/search/search>.

Lampiran 12

Dokumentasi



Lampiran 13



BIODATA PENULIS



A. Biodata Penulis

Nama : Moh. Luqman
 Nim : 212105010069
 TTL : Pamekasan, 30 April 2000
 Alamat : Dsn. Sakaddu Timur, Ds. Bungbaruh, Kec.
 Kadur, Kab. Pamekasan
 No. HP : 087864945674
 Email : luckyluqy5@gmail.com
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Prodi : Perbankan Syariah

B. Riwayat Pendidikan

MI : Nurul Falah
 MTs : Nurul Falah
 MA : Darul Ulum Banyuwang
 Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember