

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM MUARA TIRTA KOTA GORONTALO

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING LOYALTY IN MUARA TIRTA REGIONAL DRINKING WATER COMPANY GORONTALO CITY

Zulkarnain Ilyas Idris

Fakultas Ekonomi, Universitas Ichsan Gorontalo

email: izul.alidris@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas seperti Kompensasi, Promosi Jabatan, Disiplin Kerja. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan membagikan kuisisioner kepada responden. Dalam analisis data yang digunakan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan uji F untuk menganalisis secara simultan dan uji t dengan menganalisis secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, promosi jabatan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan Air Minum Muara Tira Kota Gorontalo

Kata kunci: Kompensasi, Promosi Jabatan, Disiplin Kerja dan Loyalitas

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that influence loyalty such as Compensation, Job Promotion, Work Discipline. The number of samples in this study amounted to 85 respondents. This study uses quantitative methods, namely by distributing questionnaires to respondents. In the data analysis used by using multiple linear regression using the F test to analyze simultaneously and t test to analyze partially. The results showed that compensation, promotion and work discipline had a positive and significant effect on employee loyalty at the Muara Tira Drinking Water Company, Gorontalo City.

Keywords: Compensation, Promotion, Work Discipline and Loyalty

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai suatu wadah untuk melaksanakan aktivitas dalam mencapai tujuan haruslah memiliki faktor produksi yang berkualitas dan memiliki reputasi baik untuk bisa berkembang dan maju. Dalam menggapai keberlangsungan organisasi haruslah ada sikap kerja sama yang baik diantara sesama karyawan. Tidak hanya kerja sama namun dalam mencapai tujuan organisasi yang berkualitas penting bagi karyawan untuk dapat menerapkan sikap loyal terhadap organisasi agar tercipta sinergitas yang nyaman untuk melangsungkan pekerjaan. Tidak sedikit organisasi mendapatkan hambatan-hambatan dalam pencapaian tujuan diakibatkan kurangnya kerja sama dan sikap loyal yang tertanam dalam diri para karyawan. Sikap loyal para karyawan pada organisasi sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi

agar dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sehingga loyalitas menjadi salah satu unsur terpenting dalam melakukan penilaian terhadap karyawan demi melaksanakan pekerjaannya, seperti yang diungkapkan Hasibuan (Sutriniasih, 2018) bahwa loyalitas atau kesetiaan sebagai salah satu unsur penting yang digunakan untuk menilai para karyawan yang mencakup segala kesetiaan dalam pekerjaan, jabatan dan organisasi. Suatu loyalitas tentunya bisa diterapkan untuk semua karyawan dari berbagai macam cara. Pada saat karyawan berkurang loyalitasnya ada penyebab yang menjadikan loyalitas tersebut menurun. Menurut (Purba, 2017) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah umur, masa kerja dalam organisasi, pembayaran gaji,

desain kerja, gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, perlakuan organisasi terhadap karyawan, promosi jabatan, kemampuan, pelatihan, dan pemberian insentif bagi karyawan berprestasi. Jika salah satunya mengalami perubahan maka loyalitasnya juga akan mengalami perubahan. Loyalitas akan tercipta jika para karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dari pekerjaan sehingga para karyawan betah untuk tetap bekerja dalam suatu perusahaan (Sutriniasih, 2018).

Organisasi juga dapat meningkatkan loyalitas para karyawannya jika dapat memperhatikan promosi jabatan mereka. Adanya promosi jabatan bagi para karyawan memberikan dampak yang baik bagi organisasi tentunya karyawan akan semakin loyal jika pihak manajemen dapat memperhatikan promosi jabatan mereka. Menurut Djodiismanto (Purba, 2017) bahwa salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas adalah dengan cara memberikan perhatian khusus pada karyawan, dimana ini bisa diimplementasikan dengan cara menaikkan jabatan dan meningkatkan gaji para karyawan. Promosi jabatan sebagai pemicu para karyawan untuk bersikap loyal terhadap organisasi dan pada ujungnya karyawan akan merasakan senang terhadap pekerjaan.

Tidak cukup dengan kompensasi dan promosi jabatan maka menjadi perhatian oleh pihak manajemen dalam meningkatkan loyalitas para karyawan adalah menyangkut dengan kedisiplinan. Pengambilan kebijakan dengan melaksanakan Penerapan kedisiplinan kepada karyawan dalam organisasi akan menjadikan karyawan semakin loyal didalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Poerwopoespito (Sutriniasih, 2018) menjelaskan bahwa adanya loyalitas pada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dia miliki, menjalankan suatu dengan dengan penuh tanggung jawab, disiplin dan jujur dalam melaksanakan pekerjaan. Tentunya penerapan disiplin merupakan kebijakan manajemen agar karyawan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebagaimana Kurniawan (2019) Menjelaskan suatu kebijakan yang diterapkan didalam lingkungan perusahaan dapat memperlancar dan mengatur jalanya pelaksanaan tugas-tugas oleh pihak manajemen organisasi perusahaan untuk ditaati dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Keadaan seperti ini tentunya dapat menimbulkan kedisiplinan yang dapat menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

Pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo dari hasil pengamatan dan wawancara dengan salah seorang karyawan, diperoleh suatu informasi bahwa dalam beberapa tahun belakangan sebagian karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo loyalitas karyawan mengalami penurunan. Hal ini menyebabkan beberapa pekerjaan sering terkendala, sehingganya beberapa tujuan dari perusahaan sendiri tidak bisa dicapai secara maksimal. Turunya loyalitas karyawan ini disebabkan beberapa karyawan masih merasa kompensasi yang diberikan belum bisa mencukupi kebutuhan mereka. Promosi jabatan yang seharusnya berdasarkan prestasi kerja, namun kenyataan hanya orang-orang yang dekat dengan pimpinan yang dipromosikan. Pada level kedisiplinan masih ada karyawan tidak menerapkan kedisiplinan kerja. Banyak peraturan yang diterapkan oleh perusahaan masih belum dipatuhi dengan baik oleh para karyawan.

Dari penjelasan atas fenomena diatas sehingga peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Analisis Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. Rumusan masalah dalam penelitian adalah (1) kompensasi, promosi jabatan, dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. (2) kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. (3) promosi jabatan secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. (4) disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo.

LANDASAN TEORI

Loyalitas

Hasibuan (Rumawas et al., 2020) menjelaskan loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan kepada pekerjaan, jabatan, dan organisasi atau perusahaan. Menurut Mukarrama (2022) loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan dan kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab dan sikapnya sepanjang dia bekerja pada perusahaan. Lain halnya Stevani et al., (2016) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan adalah pengabdian seorang

karyawan pada pekerjaan atau profesi, dengan seperti itu karyawan akan memberikan yang terbaik terhadap pekerjaan maupun perusahaan. Dari pengertian loyalitas yang dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan suatu bentuk kesetiaan individu pada pekerjaan dan tanggung jawab dalam upaya memberikan yang terbaik didalam aktivitas organisasi.

Kompensasi

Daulay et al., (2014) mengartikan kompensasi adalah suatu yang diberikan kepada organisasi perusahaan kepada para karyawan yang merupakan balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang serta memiliki kecenderungan yang tetap. Menurut Bintoro & Utami (Seri, 2018) kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan. Menurut Lavinia (2018) kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan berupa penghasilan dalam bentuk langsung atau tidak langsung sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan mereka didalam perusahaan. Beda halnya dikemukakan Giffin (Husni et al., 2018) bahwa kompensasi adalah remunerasi finansial yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa pekerjaan mereka. Dari pengertian kompensasi oleh beberapa para ahli maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan suatu imbalan yang berbentuk finansial maupun nonfinansial sebagai kontribusi perusahaan kepada karyawan akibat dari karyawan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Promosi Jabatan

Badriyah (2015) menjelaskan promosi jabatan merupakan penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi atau instansi baik dalam pemerintahan maupun nonpemerintah (swasta). Samsudin (2006) mengartikan promosi jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Fahmi (2016) promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya keposisi yang lebih tinggi. Pandangan Rivai & Sagala, (2009) bahwa promosi jabatan terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi dalam

pembayaran, tanggung jawab atau level. Dari pandangan para ahli mengenai promosi jabatan maka dapat diambil kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan posisi dalam struktur organisasi dari satu pekerjaan yang lebih kecil tugas dan tanggung jawabnya ke pekerjaan yang lebih besar tugas dan tanggung jawab yang dipikul oleh seorang karyawan.

Disiplin Kerja

Menurut Hidayati et al., (2018) disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan atau menunjukkan suatu sikap hormat terhadap peraturan yang diberikan kepada para karyawan untuk menjunjung tinggi kesejahteraan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (Gunawan, 2018) mengungkapkan disiplin adalah bentuk kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-normanya yang berlaku didalam organisasi. Pandangan Tollardi (Nugrahaningsih, 2017) mengenai kedisiplinan bahwa disiplin kerja adalah bentuk ketaatan terhadap peraturan yang dilakukan untuk menciptakan kondisi dalam suatu lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu pengaturan yang tepat. Lain halnya apa yang dikemukakan Churniawati, (2021) bahwa disiplin mendidik para pegawai untuk menyenangkan suatu peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada didalam organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini merupakan suatu penelitian deskriptif yaitu menggambarkan dengan pendekatan melakukan pendekatan metode kuantitatif. Metode kuantitatif diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda . Populasi merupakan keseluruhan kumpulan elemen yang menunjukkan cirri-ciri tertentu yang digunakan dalam membuat suatu kesimpulan Sanusi (Basriani & Martina, 2017). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo yang berjumlah 141 orang karyawan.

Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih Sanusi (Basriani & Martina, 2017). Dari jumlah populasi yang berjumlah 141 karyawan maka dapat ditarik sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Basriani & Martina, 2017) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \alpha^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel
 N = Ukuran populasi
 α^2 = Toleransi ketidakteelitian (persen) karena kesalahan dalam pengambilan sampel yang dapat ditolerir. Tingkat presisi yang diambil adalah 10 %

$$n = \frac{141}{1 + 141 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{141}{2,41}$$

$$n = 58$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 responden. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu cara pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu Sanusi (Basriani & Martina, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019). Masrun (Sugiyono, 2019) menjelaskan item yang mempunyai korelasi positif dengan suatu kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0,3$. Jadi korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item instrumen	Koefisien korelasi	Nilai r	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.741	> 0.3	Valid
	X1.2	0.859		Valid
	X1.3	0.770		Valid
	X1.4	0.859		Valid
	X1.5	0.755		Valid
	X1.6	0.852		Valid
	X1.7	0.858		Valid
	X1.8	0.858		Valid
Promosi Jabatan (X2)	X2.1	0.707	> 0.3	Valid
	X2.2	0.731		Valid
	X2.3	0.719		Valid
	X2.4	0.726		Valid
	X2.5	0.737		Valid
	X2.6	0.694		Valid
	X2.7	0.718		Valid
	X2.8	0.739		Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.805	> 0.3	Valid
	X3.2	0.891		Valid
Loyalitas (Y)	Y1.1	0.844	> 0.3	Valid
	Y1.2	0.744		Valid
	Y1.3	0.785		Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel. 1 bahwa seluruh item instrumen pada masing-masing variabel baik

kompensasi (X1), promosi jabatan (X2), disiplin kerja (X3) dan loyalitas karyawan (Y) semuanya

dikatakan valid karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r pada setiap item-item pernyataan.

kuesioner penelitian. Reliabilitas menunjukkan sejauhmana konsistensi alat ukur yang digunakan. Handal atau tidaknya kuesioner dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel Ghazali (Kuncorowati et al., 2022)

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat digunakan dalam mengukur reliabel atau kehandalan suatu

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut of Value</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,915	> 0,60	Reliabel
Promosi Jabatan (X2)	0,868	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,604	> 0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,701	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 bahwa semua variabel baik kompensasi (X1), promosi jabatan (X2), disiplin kerja (X3) dan loyalitas karyawan (Y) dinyatakan

reliabel. Ini dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai 0,60.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39037027.306	3	13012342.435	12.846	.014 ^b
	Residual	182718608.212	54	3383677.930		
	Total	221755635.517	57			

Sumber : Data diolah, 2022

Dari Tabel 3 diatas bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi (X1), promosi jabatan (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel (12.846>4.14) dengan nilai

probability sign lebih kecil dari pada probability alpha (0,014<0,05). Sehingga secara simultan bahwa kompensasi, promosi jabatan dandisiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	675.039	1.977.714		3.274	.002
	Kompensasi (X1)	.023	.623	.455	.441	.021
	Promosi Jabatan (X2)	.216	.585	.242	.338	.037
	Disiplin Kerja (X3)	.642	.189	.424	.392	.001

$$Y = 0.455(X1) + 0.242(X2) + 0.424(X3) + 0.324E$$

Berdasarkan Tabel 4 dan persamaan regresi diatas maka hasil dari uji secara parsial variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,441 atau 44,1 % pada taraf signifikan 0,021 dimana lebih kecil dari nilai alpha 0,05 atau $0,021 < 0,05$. Promosi jabatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,242 atau 24,2 % pada taraf signifikan 0,037 lebih

kecil dari nilai alpha 0,05 atau $0,037 < 0,05$. Kemudian disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan nilai 0,424 atau 42,4 % pada taraf signifikan 0,001 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 atau $0,001 < 0,05$. Dalam penelitian ini adanya variabel yang tidak diteliti tetapi ikut mempengaruhi loyalitas karyawan memiliki nilai sebesar 0,324 atau 32,4 % seperti kepemimpinan.

Hasil Uji R Square (Koefisien Determinasi)

Tabel 5. Hasil Uji R Square

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.676	.630	1839.47762

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,676 atau 67,6 persen. Maka variabel kompensasi (X1), promosi jabatan (X2) dan disiplin kerja (X2) mampu menjelaskan variabel loyalitas karyawan sebesar 67,6 persen. Sehingga ada variabel yang berada diluar yang tidak diteliti sebesar 32,4 persen, seperti kepemimpinan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sudah memenuhi standar untuk pemenuhan kebutuhan mereka. Dengan adanya kompensasi yang berupa gaji maka para karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Disamping itu para karyawan juga diberikan tunjangan kinerja bagi yang memiliki kinerja yang baik atau memenuhi standar dari perusahaan. Kompensasi dalam bentuk kendaraan dinas juga diberikan kepada karyawan yang menduduki jabatan dan urusan lapangan sehingga menjadi pemicu para karyawan meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lavinia, (2018) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Ehya Purwa Raharjo. Artinya semakin baik kompensasi yang diterima maka akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Pengaruh Promosi Jabatan (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. Para karyawan mendapatkan promosi jabatan dari pimpinan karena bawahan bekerja sesuai dengan tupoksi sehingga secara vertikal karyawan dipromosikan dari tugas berada dibawah atau ringan berpindah ketugas yang berada diatas atau memegang amanah yang lebih berat. Dengan adanya promosi jabatan tersebut karyawan bersikap loyal terhadap perusahaan sebagai tempat dia bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Michael et al., (2004) bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Esa Sentosa Abadi Indonesia Medan. Artinya semakin meningkat promosi jabatan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. Sikap disiplin para karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo terjadi karena kesadaran mereka untuk mematuhi aturan waktu kerja dan jam istirahat. Karyawan juga tanggap terhadap keluhan pelanggan ketika adanya masalah air dipemukiman warga, namun dengan ada keterbatasan karyawan kadang kala tidak

semua terpenuhi pelayanan terhadap pelanggan yang ketika terjadi permasalahan seperti pipa bocor dan tidak jalanya air. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Gunawan, (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas Guru SDN di Kota Tangerang. Artinya semakin disiplin para karyawan maka akan meningkatkan loyalitas

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo.

Saran

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus dijaga jika perlu dapat ditingkatkan agar dapat memberikan dampak terhadap karyawan dimana karyawan dapat meningkatkan loyalitasnya. Penting juga untuk memperhatikan jenjang karir karyawan dengan melaksanakan promosi jabatan ke arah yang lebih tinggi agar bisa dilihat dari sepeka terjang karyawan bukan pada faktor kedekatan antara pimpinan dan bawahan yang tidak memperhatikan prestasi. Begitu pula mengenai disiplin kerja karyawan pimpinan agar terus melakukan pengawasan yang sangat ketat sehingga disiplin tersebut dapat ditingkatkan dan imbasnya mereka akan melaksanakan loyalitas terhadap pimpinan yang telah mengamanahkan tugas dan tanggung jawab kepada mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia
- Churniawati, N. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Masa Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Religius Sebagai Variabel Moderasi (Study Kasus Pada Karyawan Pt Miswak Utama). *Jurnal Transparan*, 13(1), 17–24.
- Daulay, I. N., Hendriani, S., & Maineldi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan

Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2), 1–15.

- Fahmi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Gunawan, Y. M. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Guru (Survei Pada Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang). *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 1, 447–452.
- Hidayati, Y. S., Budiwati, H., & Ariyono, K. Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Sopir Rental Mobil di Lumajang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 166–177.
- Husni, Musnadi, S., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Ii B Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 88–98.
- Kuncorowati, H., Rokhmawati, H. N., & Supardin, L. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(1), 27–35. <https://doi.org/10.31846/jae.v10i1.428>
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen KINERJA*, 16(1), 85–97.
- Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Ehya Purwa Raharjo Gresik. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Michael, Goh, T. S., & Margery, E. (2004). Pengaruh Promosi Jabatan dan Reward terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT . Esa Sentosa Abadi Indonesia Medan. *Puribersama*, 1(1), 10–15.
- Mukarrama. (2022). Pengaruh Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan Hotel Satria Wisata Parepare. *Decision : Jurnal*

Ekonomi Dan Bisnis, 3(1), 56–62.

Undiksha, 10(1), 156.
<https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20098>

Nugrahaningsih, H. dan J. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), 61–76.

Purba, B. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pt. Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 16–29.

<https://doi.org/10.54367/jmb.v17i1.135>

Rivai & Sagala. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik. Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers

Rumawas, W., Pio, R. J., & Pitoy, T. I. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339–344.

Samsudin. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia

Seri, L. H. dan N. (2018). The Effect of Compensation, Career Development and Industrial Relations of Pancasila on Employee'S Loyalty At PT. Wirakencana Sughindah Sehati Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(1), 6–35.

Stevani, E., Kurniawati, F., & Kifli, F. (2016). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat. *Jurnal Masepi*, 1(1).

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta

Sungkono, S. W., & Dewi, I. M. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(4), 1991–2017. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>

Sutriniasih, K. S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pt. Plasa Telkom Group Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*