

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PADA PEGAWAI UPT PUSKESMAS IV KOTO KINALI

¹Idris Nurhakim, ²Ice Kamela ,S.E.,M.M

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bung Hatta Email: icekamela@yahoo.com

idrisnurhakim7@gmail.com, icekamela@yahoo.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci untuk menentukan pada perkembangan dan keberhasilan organisasi. Keberhasilan dari UPT Puskesmas IV Koto Kinali loyalitas seorang pegawai menjadi penentu untuk mencapai tujuan dan visi dari UPT Puskesmas IV Koto Kinali. Seluruh pegawai harus mampu menyeimbangkan kinerja dengan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang luas untuk mewujudkan loyalitas pegawai tersebut. Menurut data absensi yang diperoleh dari data pegawai pegawai yang hadir terlambat pada bulan september tahun 2022 itu mengalami kenaikan pada angka 86,3% dan absensi pegawai yang pulang cepat pada bulan september tahun 2022 mencapai pada angka 76,7%, hal ini menunjukkan bahwa, loyalitas pegawai relatif masih rendah. Masalah yang terkait yang terjadi adalah pegawai yang sering datang terlambat dan tidak mematuhi aturan jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia pada organisasinya [1]. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja yaitu Kompensasi, kompensasi adalah imbalan yang diberikan organisasi sebagai apresiasi atas pengorbanan tenaga dan pikiran pegawai untuk mencapai tujuan dari organisasi[2]. Beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja pegawai yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu [3]. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan tugas yang diberikan kepadanya, semakin nyaman dan baik lingkungan tempatnya bekerja maka

pegawai akan semakin menjalankan tugasnya dengan baik pula [4]. Fenomena ini menjadi sebuah topik yang menarik untuk dibahas, pembahasan loyalitas kerja biasanya hanya pada pegawai yang kurang bertanggung jawab dan tidak loyal terhadap instansinya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk instansi dan meningkatkan loyalitas pegawai pada UPT Puskesmas IV Koto Kinali, melalui faktor Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk membuktikan suatu teori, baik pengaruh ataupun hubungan atas suatu variabel, data yang digunakan biasanya berbentuk angka atau kalimat yang dikuantitatifkan. Analisis deskriptif diperlukan agar dapat mengetahui tingkat capaian responden, STATA digunakan sebagai alat pengolahan data dan pengujian hipotesis yang berfungsi sebagai alat uji validitas, reliabilitas dan uji regresi linear berganda [5]. Objek pada penelitian ini adalah UPT Puskesmas IV Koto Kinali yang berlatar di jalan lintas Simpang4-Manggopoh, Psr Tempurung, Kecamatan Kinali, Kabupaten Pasaman Barat, dan Poluasi pada penelitian ini menggunakan seluruh pegawai pada UPT Puskesmas IV Koto Kinali. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau total *sampling* yang ada diseluruh Puskesmas IV Koto Kinali. Sampel yang diambil sebanyak 75 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 : pengujian hipotesis

Variabel	Cocf	Sig	Alpha	Ket
Kompensasi	0,04	0,01	0,05	Diterima
Beban Kerja	0,34	0,00	0,05	Diterima
Lingkungan Kerja	0,35	0,00	0,05	Diterima

Dari hasil pengujian bahwa kompensasi memiliki koefisien regresi positif 0,04 dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$, yang bermakna “semakin tinggi kompensasi pegawai maka semakin tinggi pula loyalitas pegawai” terbukti. Pada beban kerja memiliki koefisien regresi positif 0,34 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, yang bermakna “semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada pegawai “ terbukti. Kemudian pada lingkungan kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,35 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, yang bermakna “semakin kondusif lingkungan pekerjaannya maka semakin tinggi juga loyalitas pegawai” terbukti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali. Saran untuk peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti pada objek yang lain, dan dapat meneliti variabel selain kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, terhadap pegawai. Jarak penelitian cukup jauh sehingga memerlukan hari untuk melakukan penelitian dan menemukan responden juga memiliki waktu yang terbatas sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menggunakan jenis sampel yang lain seperti: *simple random sampling*, *purposive sampling* dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3, 3.
- [2] Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal Management And Busines*, 5, 3.
- [3] Suryani, R., & Rahman, R. P. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Cosmosproft Indokarya Banjarnegara. *Jurnal Medikonis STIE Tamansiswa Banjarnegara*, 20.
- [4] Giovanni, V. F., & Le, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04, 01.
- [5] Dharma, S. (2022). *Analisis Statistik Terapan Dalam Penelitian Sosial Dengan Stata*. Bogor: InMedia.

