

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Aldimana Solusi Teknologi

Trihana, Mahmud Syarif, Desy tri Anggraini

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received July 18, 2025

Revised July 20, 2025

Accepted August 21, 2025

Available online Agustus 23, 2025

Keywords:

Disiplin Kerja, Kompensasi, Loyalitas Karyawan

Keywords:

Work Discipline, Compensation, Employee Loyalty



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Tujuannya studi ini guna melihat pengaruhnya disiplin kerja dan kompensasi pada loyalitas karyawan pada PT Aldimana Solusi Teknologi. Studi ini dilatarbelakangi oleh pentingnya mempertahankan loyalitas karyawan demi keberlangsungan dan efektivitas operasional perusahaan. Fokus utama dari studi ini mencakup tiga rumusan masalah, yaitu: (1) pengaruhnya disiplin kerja pada loyalitas karyawan, (2) pengaruhnya kompensasi pada loyalitas karyawan, dan (3) pengaruhnya disiplin kerja dan kompensasi secara bersamaan pada loyalitas karyawan. Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi merupakan beberapa metodologi analisa data dipakai pada studi kuantitatif ini. Perangkat lunak SPSS v23 dipakai guna membantu proses analisa. Data dikumpulkan dari 35 partisipan yang merupakan karyawan PT Aldimana Solusi Teknologi melalui metodologi observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Temuan studi memperlihatkan disiplin kerja tidak ada pengaruhnya signifikan pada loyalitas karyawan ($t_{hitung} = 1,107 < t_{tabel} = 2,037$; $p = 0,166 > 0,05$). Sementara itu,

kompensasi terbukti ada pengaruhnya positif signifikan pada loyalitas ($t_{hitung} = 2,492 > t_{tabel} = 2,037$; $p = 0,018 < 0,05$). Lalu Adjusted R Square besarnya 0,279 memperlihatkan disiplin kerja dan kompensasi secara bersamaan memengaruhi loyalitas karyawan besarnya 27,9%. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan loyalitas karyawan lebih dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang memadai dibandingkan dengan kedisiplinan kerja.

ABSTRACT

Examining the impact of pay and work discipline on employee loyalty at PT Aldimana Solusi Teknologi is the aim of this research. The significance of preserving employee loyalty for the long-term viability and efficiency of business operations serves as the driving force behind this research. Three research topics comprise the primary emphasis of this study: (1) how work discipline affects employee loyalty; (2) how remuneration affects employee loyalty; and (3) how work discipline and compensation together affect employee loyalty. Among the data analysis techniques included in this quantitative research are multiple linear regression, validity testing, reliability testing, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. Software called SPSS v23 was used to help with the analysis. 35 participants who worked at PT Aldimana Solusi Teknologi provided information via questionnaires using a Likert scale, interviews, and observation. The results of the research show that employee loyalty is not significantly impacted by work discipline ($t_{calculated} = 1.107 < t_{table} = 2.037$; $p = 0.166 > 0.05$). Additionally, it was shown that loyalty was significantly positively impacted by pay ($t_{calculated} = 2.492 > t_{table} = 2.037$; $p = 0.018 < 0.05$). The combined effect of pay and work discipline on employee loyalty is 27.9%, according to the modified R-squared value of 0.279. This result implies that proper remuneration has a greater impact on gains in employee loyalty than work discipline.

trihanahana678@gmail.com

PENDAHULUAN

Berkaitan dengan SDM suatu entitas ialah aset berharga yang secara langsung mempengaruhi kelangsungan dan keuntungan bisnis. Perusahaan tidak hanya harus merekrut karyawan yang berkualitas dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, tetapi juga harus mempertahankan loyalitas mereka agar dapat terus berkontribusi sebaik mungkin dalam jangka panjang. Loyalitas karyawan menjadi indikator

penting terhadap stabilitas dan produktivitas kerja, serta menjadi salah satu kunci untuk mempertahankan keunggulan bersaing perusahaan.

PT. Aldimana Solusi Teknologi, sebagai emiten beroperasi dibidang teknologi informasi, sangat bergantung pada kualitas dan dedikasi sumber daya manusianya. Dalam menghadapi dinamika industri teknologi yang cepat berubah, loyalitas karyawan menjadi faktor strategis yang mendukung inovasi dan pelayanan yang berkelanjutan. Namun, loyalitas karyawan ini tidak muncul dengan sendirinya, melainkan ada pengaruh dari beragam faktor internal perusahaan, yakni disiplin kerja dan kompensasi.

Loyalitas karyawan memiliki dampak positif terhadap kepuasan pelanggan, retensi karyawan, produktivitas, dan citra perusahaan, menjadikannya komponen kritis dalam kesuksesan bisnis. Karyawan yang loyal terhadap organisasi cenderung lebih bersemangat, berkomitmen, dan aktif terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Individu atau pekerja yang menunjukkan komitmen yang signifikan terhadap organisasi melalui tindakan mereka seperti secara aktif membantu mencapai tujuan organisasi dan ingin tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang dianggap sebagai karyawan yang loyal (Adolph, 2021).

Sebuah perusahaan atau organisasi harus memiliki disiplin kerja karena hal ini merupakan aset kritis guna meraih tujuannya sudah ditentukan. Alasan di balik hal ini adalah bahwa suatu institusi atau organisasi dapat mencapai tujuannya dengan melaksanakan program kerja dalam suasana yang disiplin. Disiplin kerja merupakan elemen krusial dalam manajemen SDM, karena hal ini menunjukkan sejauh mana seseorang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya (Agustus et al., 2024);

"Ketika membahas SDM, kompensasi bisa dikatakan sebagai total semua manfaat atau pembayaran yang diterima pekerja sebagai imbalannya atas jasa yang mereka berikan pada organisasi" (Septiani et al., 2024).

Komponen penting dari kompensasi adalah bahwa kompensasi tersebut harus wajar dan adil, mencerminkan nilai kerja yang dilakukan, serta sesuai dengan norma pasar dan industri. Dalam konteks PT. Aldimana Solusi Teknologi, masih diperlukan kajian empiris untuk memahami sejauh mana disiplin kerja dan kompensasi bisa mempengaruhi pada loyalitas karyawan. Melihat pengaruhnya kedua variable tersebut, emiten bisa merumuskan kebijakan manajemen SDM lebih optimal dalam meningkatkannya loyalitas karyawan.

METODE

Studi ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif guna melihat besaran pengaruhnya antar variable dengan cara mengubah data hasil pengamatan menjadi bentuk numerik. Selanjutnya, data tersebut dianalisa memakai metodologi statistik berbasis angka, salah satunya melalui aplikasi SPSS yang dipilih oleh peneliti sebagai alat bantu analisis. Populasi pada studi ini yakni keseluruhan karyawan PT. Aldimana Solusi Teknologi yang jumlahnya 35 orang. Peneliti memakai metodologi non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh, yakni mengambil keseluruhan populasi jadi sampel, yang dalam hal ini terdiri dari 35 orang karyawan PT. Aldimana Solusi Teknologi.

Sebelum mengolah data dengan memakai SPSS v25, data temuan studi yang telah dikumpulkan perlu dianalisis terlebih dahulu. Dalam proses ini, peneliti menyusun dan menganalisa data secara sistematis. Untuk mencapai tujuan peneliti, peneliti menerapkan teknik analisis kuantitatif.

HASIL

Studi ini melibatkan 35 responden dari PT. Aldimana Solusi Teknologi, yang terdiri dari karyawan dengan karakteristik yang beragam. Karakteristik partisipan yang dianalisa meliputi nama karyawan, jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Data partisipan ini kemudian diklasifikasikan dan disajikannya berupa deskripsi dan tabel guna mendeskripsikan yang lebih jelas tentang profil partisipan. Dengan demikian, studi ini bisa mendapat informasinya akurat serta komprehensif terkait karakteristiknya partisipan ada pengaruhnya signifikan pada topik studi.

Pengujian

Uji Validitas

Untuk menentukan validitas data, uji. Validitas dilakukan dengan SPSS 23 dengan menilai perbedaan nilainya rhitung dengan rtabel, dengan α 0,05. Untuk dasar pengambilan keputusan, perbandingannya rhitung dengan rtabel dilakukan.

1. Variable bisa dikatakan valid bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikan dan 0,05, dan item-item pernyataannya bisa dikatakan valid.
2. Sebaliknya, variable bisa dikatakan tidak valid bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, dan item-item pernyataannya bisa dikatakan tidak valid. dengan tingkat signifikansinya 0,05 dan rtabel 0,334. Memperlihatkan temuan analisa data validitas Disiplin kerja(X1), Kompensasi(X2), Loyalitas karyawan(Y) ditampilkan pada tabel.

Tabel 1 Output Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi person	R-tabel	Keterangan
Disiplin Kerjaa	P1	0,663	0,334	Valid
	P2	0,803	0,334	Valid
	P3	0,670	0,334	Valid
	P4	0,803	0,334	Valid
	P5	0,525	0,334	Valid`
	P6	0,525	0,334	Valid
	P7	0,390	0,334	Valid
	P8	0,552	0,334	Valid
Kompensasi	P9	0,458	0,334	Valid
	P10	0,660	0,334	Valid
	P1	0,454	0,334	Valid
	P2	0,387	0,334	Valid
	P3	0,699	0,334	Valid
	P4	0,685	0,334	Valid
	P5	0,652	0,334	Valid
	P6	0,487	0,334	Valid
	P7	0,555	0,334	Valid
	P8	0,722	0,334	Valid
Loyalitas Karyawan	P9	0,578	0,334	Valid
	P10	0,497	0,334	Valid
	P1	0,663	0,334	Valid
	P2	0,648	0,334	Valid
	P3	0,629	0,334	Valid
	P4	0,708	0,334	Valid
	P5	0,553	0,334	Valid
	P6	0,845	0,334	Valid
	P7	0,789	0,334	Valid
	P8	0,663	0,334	Valid
	P9	0,476	0,334	valid

Terbukti dari hasil pengujian data rhitung > dibandingkan rtabel (0,334). Maka dari itu, bisa dikatakan bahwa setiap pertanyaan terhadap variable loyalitas karyawan (Y), Kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X1) adalah sah.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dipakai guna menilai konsistensinya internal dari kuesioner dengan menganalisis semua item pertanyaan secara bersamaan. Metodologi dipakai yakni Cronbach's Alpha, dengan nilai yang diharapkan di atas 0,60 untuk memastikan akurasi pernyataan. Tabel berikut menampilkan temuan pengujian reliabilitas untuk setiap variable.

Tabel 2 Output Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja(X1)	0,785	Reliable
Kompensasi(X2)	0,776	Reliable
Loyalitas Karyawan(Y)	0,845	Reliable

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 2 nilainya *Cronbach's Alpha* bagi semua variable lebih dari 0,60, memperlihatkan instrumen pengukuran variable loyalitas karyawan (Y), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X1) terdapat reliabilitas yang memadai dan memenuhi kriteria.

Uji Normalitas

Pengujian ini dilaksanakan dalam penentuan data suatu variable mempunyai distribusinya normal atau tidak, yang nantinya akan mempengaruhi pemilihan metode statistik yang tepat untuk analisa lebih lanjut. Temuan untuk variable disiplin kerja, kompensasi, dan loyalitas karyawan:

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.63851622
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.085
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Penulis, 2025)

Melihat temuan pengujian Kolmogorov-Smirnov diatas, seluruh variabel penelitian (Disiplin kerja, Kompensasi, dan Loyalitas karyawan) menunjukkan distribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (0,200) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi, sehingga variabel-variabel tersebut dapat digunakan dalam analisis penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dipakai guna mendeteksi ada atau tidaknya korelasi kuat antara variable independent pada model regresi. Kriterianya dipakai dalam uji multikolinearitas yakni:

- Nilainya Tolerance > 0,1
- Nilainya VIF < 10

Bila kedua kriterianya tersebut terpenuhi, bisa dibuat simpulan tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi. Temuan pengujian multikolinearitas yang disajikan dapat membantu menentukan apakah model regresinya yang dipakai bebas dari masalah multikolinearitas atau tidak.

Tabel 4 Uji Multikolonieritas

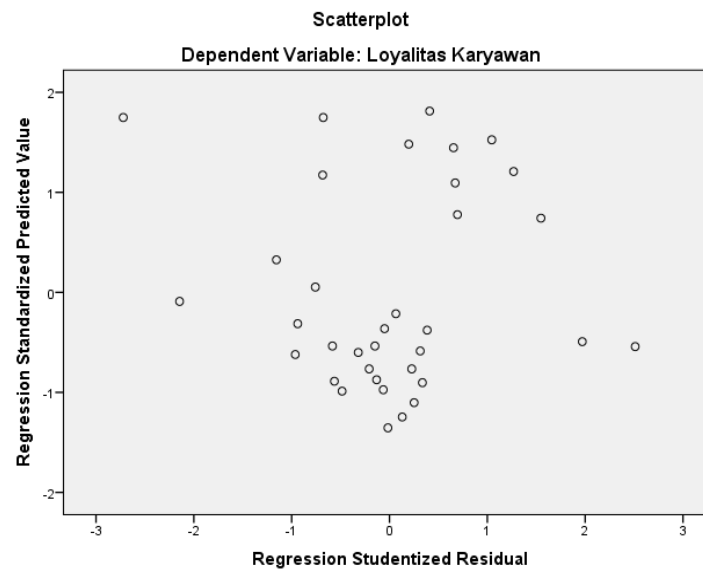
Variabel	Collenearity Statistic		Kondisi	Keterangan
	Tolerance	VIF		
Disiplin Kerja (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y)	,692	1,445	VIF<10	Tidak terjadi multikolonieritas
Kompensasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y)	,692	1,445	VIF<10	Tidak terjadi multikonieritas

Sumber : (Penulis, 2025)

Melihat hal tersebut bisa dikatakan variable disiplin kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) memiliki nilainya Tolerance ,692 (> 0,1) dan nilainya VIF 1,445 (<10). Maka dari itu, bisa dibuat simpulan model regresi tidak ada masalahnya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu metodologi untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan SPSS untuk menganalisa grafik scatterplot. Kehadiran heteroskedastisitas ditandai oleh pola tertentu pada titik-titik data (bergelombang, melebar, lalu menyempit). Tidak ada bukti heteroskedastisitas jika titik-titik data tersebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas. Grafik berikut menampilkan scatterplot yang dipakai studi ini:

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik dalam grafik yang menyertai tersebar di atas dan di bawah angka 0 dan tidak membentuk pola yang jelas. Oleh karena itu, bisa dibuat simpulan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi yang dipakai pada studi ini.

Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda dilaksanakan membuktikan penerimaan atau penolakan hipotesa. Hasil koefisien regresi dari uji tersebut ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.586	6.770		1.416	.166
Disiplin Kerja	.206	.186	.194	1.107	.277
Kompensasi	.459	.184	.436	2.492	.018

Sumber : (Penulis, 2025)

Melihat temuan analisa regresi bisa dibuat persamaannya yakni : $Y = 9,586 + 0,206 X_1 + 0,459 X_2 + e$ Persamaannya regresi bisa diinterpretasikan :

- Nilainya 9,586 memperlihatkan jika variable Disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) bernilai konstanta maka loyalitas karyawan (Y) besarnya 9,586.
- Nilainya Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) adalah 0.206 bertanda positif. Ini memperlihatkan bila (X_1) ada peningkatan satu satuan, maka (Y) akan ada peningkatan besarnya 0,206 dengan asumsi variable independent lainnya dianggap konstanta. Tanda positif memperlihatkan pengaruhnya searah antara variable independent dan dependent.
- Nilainya Koefisien regresi variable Kompensasi (X_2) yakni 0,459 serta bertanda positif. Ini memperlihatkan bila (X_2) ada peningkatan 1, maka (Y) akan ada peningkatan besarnya 0,459 dengan asumsi variable independent lainnya dianggap konstan. Tanda positif memperlihatkan pengaruhnya yang searah antara variable independent dan dependent.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesa guna untuk menentukan variable independent ada pengaruhnya pada variable dependent, baik secara individual maupun bersamaan maka dilaksanakan uji T dan uji F.

Uji T Parsial

Tujuan utama adalah mengukur seberapa besar dampak setiap variable independent pada variasi yang ada pada variable dependent. Uji T dianggap signifikan bila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau signifikansinya $< 0,05$. Sebaliknya, bila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau signifikansinya $> 0,05$, maka dianggap tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Tabel 7 Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.586	6.770		1.416	.166
Disiplin Kerja	.206	.186	.194	1.107	.277
Kompensasi	.459	.184	.436	2.492	.018

Sumber : (Penulis, 2025)

Berdasarkan temuan perhitungan dari , uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilainya ttabel bisa didapat memakai rumusnya:

$$T\text{-tabel} = (a/2) : n - k - 1$$

$$T\text{-tabel} = (0,05/2 : 35 - 2 - 1)$$

$$T\text{-tabel} = (0,025 : 32)$$

Di mana $T\text{-tabel} = t_{0,025 : 32}$ pada distribusi dengan nilai $t\text{-tabel}$ 2,037.

1. Temuan uji t memperlihatkan variable disiplin kerja (X1) tidak ada pengaruhnya secara signifikan pada loyalitas karyawan (Y). ini diperlihatkan nilai signifikansinya $0,166 > 0,05$ serta thitung besarannya 1,107, kurang dari ttabel 2,037. Maka dari itu, Pengaruhnya Disiplin kerja (X1) pada loyalitas karyawan (Y) Temuan uji T (parsial) bisa dikatakan ditolaknya hipotesa alternatif (Ha1) dan diterimanya hipotesa nol (Ho1). Ini dikatakan, disiplin kerja tidak ada pengaruhnya signifikan pada loyalitas karyawan pada PT. Aldimana Solusi Teknologi.
2. Pengaruh kompensasi (X2) pada loyalitas karyawan (Y) temuan uji T (Parsial) memaparkan tingkatan signifikansi ataupun thitung besarannya $2.492 > ttabel$ 2,037 dengan nilai signifikansinya $0.018 < 0,05$, maka ditolaknya hipotesa nol (Ho2) dan diterimanya hipotesa alternatif (Ha2). Ini memperlihatkan di PT. Aldimana Solusi Teknologi ada pengaruhnya pada loyalitas karyawan.

Uji F atau Anova

Uji F diterapkan dalam menentukan apakah variable independent dan variable dependent pada konteks bersamaan ada pengaruhnya signifikan satu sama lain. Dalam kasus ini, motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan dihitung sebagai variable independent. Dalam uji dua arah, taraf signifikansi 0,05 digunakan, lima puluh responden ($n = 35$), dua variabel independen ($k = 2$), dan nilai F tabel sebagai acuan adalah 3,29. Nilai ini diperoleh berdasarkan rumus perhitungan F tabel, yaitu:

$$f\text{ tabel} = (n-k-1) = 35-2-1 = 32$$

$$tabel = 3,29$$

Dasar pengambilan keputusan uji F yakni:

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, diterimanya H_0 dan diterimanya H_1 ; bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, diterimanya H_0 , yang menjabarkan variable independent memberikan pengaruhnya signifikan pada variable dependent pada konteks bersamaan.
- b. Jika skor $F_{hitung} < F_{tabel}$, diterimanya H_0 diterima dan pengaruhnya signifikan tidak terjadi bersamaan.

Tabel 8 Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	346.862	2	173.431	7.586	.002 ^b
Residual	731.538	32	22.861		
Total	1078.400	34			

Sumber : Penulis, 2025

Temuan pengujian simultan menunjukkan bahwa variable disiplin kerja dan kompensasi secara bersamaan memiliki pengaruhnya signifikan pada loyalitas karyawan (Sig. = 0,002 < 0,05), meskipun beberapa variabel tidak signifikan secara individu.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan guna mengevaluasi model mampu menjelaskannya variasi dalam variable dependent. Nilainya R^2 yang rendah mengindikasikan variable independent memiliki keterbatasan dalam memaparkan variasi dalam variable dependent. Nilainya R^2 merupakan ukuran statistik yang berjalan dari 0 sampai 1. SPSS v23 dipakai dalam pengolahan data.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.322	.279	4.781

Sumber : Penulis, 2025

Adjusted R Square besarnya 0,279 atau 27,9% yang diperoleh dari tabel menunjukkan bahwa faktor kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_1) memberi kontribusi besarnya 27,9% pada produktivitas loyalitas karyawan di PT. Aldimana Solusi Teknologi, sedangkan sisa 72,1% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak dimasukkan dalam model ini.

PEMBAHASAN

Tujuannya studi ini guna melihat variable disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) pada loyalitas karyawan (Y) di PT. Aldimana Solusi Teknologi. Tiga puluh lima responden diberikan survei online menggunakan Google Forms untuk mengumpulkan data. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terlebih dahulu, diikuti dengan uji asumsi tradisional seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, sebelum data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan SPSS 23. Setelah itu, uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor independen mempengaruhi variabel dependen. Hal ini dilakukan menggunakan uji parsial (t-test) dan uji simultan (F-test). Hasil uji asing0asing ditampilkan dalam hasil uji sebagai berikut:

Pengaruh (X_1) terhadap (Y)

Temuan dari 35 partisipan menunjukkan bahwa nilai uji t untuk variable disiplin kerja mempunyai signifikan besarnya 0,166 > 0,05 dan nilai thitung besarnya 1,107, yang lebih kecil dari t-tabel 2,037. Dengan demikian, Pengaruh Disiplin kerja (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y) Hasil uji T (parsial) menjelaskan bahwa hipotesis alternatif (H_{a1}) ditolak dan hipotesis nol (H_{o1}) diterima. Artinya, disiplin kerja tidak memberikan pengaruhnya signifikan pada loyalitas karyawan pada PT. Aldimana Solusi Teknologi. Dengan kata lain, variabel disiplin kerja termasuk, tingkat absensi, mematuhi aturan absensi, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab tidak memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aldimana Solusi teknologi.

Pengaruh (X_2) terhadap (Y)

Temuan dari 35 partisipan menunjukkan bahwa nilai uji t untuk variable kompensasi (X_2) pada loyalitas karyawan (Y) Hasil uji T (Parsial) menjelaskan tingkat signifikansi atau nilai thitung 2,492 > ttabel 2,037 dengan nilai signifikansinya 0.018 < 0,05, maka ditolaknya hipotesa nol (H_{o2}) dan diterimanya hipotesa alternatif (H_{a2}). Hal ini menunjukkan bahwa di PT. Aldimana Solusi Teknologi ada pengaruhnya pada loyalitas karyawan. Ini memperlihatkan kompensasi termasuk (Gaji, Tunjangan, Insentif, Bonus, Fasilitas) yang lebih tinggi sebanding dengan tingkat loyalitas karyawan yang dihasilkan. Dengan demikian, kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat membantu PT. Aldimana Solusi Teknologi meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan dan memperbaiki sistem kompensasi guna meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Pengaruh (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Temuan analisa memperlihatkan disiplin kerja dan kompensasi secara bersamaan ada pengaruhnya signifikan pada loyalitas karyawan PT. Aldimana Solusi Teknologi, dengan nilainya Fhitung (7,586) lebih dari Ftabel (3,29) dan nilai signifikansinya (0,002) kurang dari (0,05). Ini memperlihatkan perbaikan disiplin kerja dan kompensasi bisa memberi kontribusinya signifikan pada peningkatannya loyalitas karyawan. 3,29

Implikasi Penelitian

Melihat temuan terkait pengaruhnya disiplin kerja dan kompensasi pada loyalitas karyawan, peneliti ada beberapa rekomendasi untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan temuan ini. Rekomendasi tersebut bisa dipakai sebagai acuan untuk perbaikan dan pengembangan kebijakan emiten terkait dengan MSDM. Terdapat kemungkinan rekomendasinya yakni:

1. Meningkatkan kesadaran dan implementasi disiplin kerja yang baik di kalangan karyawan.
2. Meninjau dan memperbaiki sistem kompensasi yang ada untuk meningkatkan loyalitas karyawan.
3. Mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan loyalitas.
4. Meningkatkan komunikasi dan feedback antara manajemen dan karyawan untuk membangun kepercayaan dan loyalitas.

SIMPULAN

Melihat temuan analisa terkait disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) pada loyalitas karyawan (Y) pada PT. Aldimana Solusi Teknologi bisa dibuat simpulan yakni :

1. Secara Parial (Uji t) Disiplin Kerja (X1) tidak ada pengaruhnya secara signifikan pada Loyalitas karyawan PT. Aldimana Solusi Teknologi.
2. Secara parsial (uji t) Kompensasi (X2) ada pengaruhnya secara signifikan pada Loyalitas karyawan PT. Aldimana Solusi Teknologi
3. Secara simultan (Uji F) atau bersamaan variable Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) ada pengaruhnya signifikan pada loyalitas karyawan (Y) pada PT. aldimaan Solusi Teknologi.

SARAN

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, disarankan agar PT. Aldimana Solusi Teknologi menempatkan loyalitas karyawan sebagai prioritas strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Loyalitas karyawan memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas operasional, meningkatkan produktivitas, serta mempertahankan keunggulan kompetitif Perusahaan, terutama di industri teknologi informasi yang sangat dinamis. Untuk itu, perusahaan perlu membangun budaya kerja yang disiplin, di mana setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tanggung jawab dan aturan kerja, serta mendapatkan pengawasan dan evaluasi yang konsisten.

Di sisi lain, sistem kompensasi juga perlu ditinjau dan disesuaikan agar tetap adil, layak, dan sebanding dengan kontribusi karyawan. Kompensasi yang tepat tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong keterikatan dan komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Selain itu, kajian-kajian internal terkait faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan sebaiknya dilakukan secara berkala, agar kebijakan manajemen SDM yang diterapkan dapat terus disesuaikan dengan kebutuhan dan dinamika organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pengembangan diri juga perlu dibangun agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang bersama perusahaan.

REFERENSI

- Adolph, R. (2021). MSDM (A. Rachmatullah (red)). Indigo Media. Agustus, N., Insan, K., & Hasdani, T. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo) yaitu kurangnya semangat kerja pegawai , masih ada pegawai yang belum punya inisiatif dan. 2(3), 12–31.
- Athahaura, G. A. (2022). hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja pada karyawan.
- Balaka, M. Y. (2020). Metodologi Penelitian Teori dan Aplikasi. In c) I. A. Dr (Red), Widina Bhakti Persada Bandung (Number 3).
- Defi Anjarrini, Prayekti, T. R. P. (2024). jurnal motivasi instrinsik, disiplin kerja dan kompensasi terhadap loyalitas. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/2220>
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II. In CV. Literasi Nusantara Abadi. https://repository.stiedewantara.ac.id/4131/1/BukU_full_Konsep_dasar_membangun_loyalitas_karyawan.pdf
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus., D. S., Laila Irawati, Dr. Ir. Hj. Yuany Farradia, Ms., Eni Erwantiningsih, SE., M., Hartatik, S.Si., M. S., Supatmin, SE., M., Yuliana, SE., M., Dr. Hj. Nur Aisyah, SE, M., Nurdin Natan, S.Pd., M., Mutinda Teguh Widayanto, SE., M., & Ismawati, SE., M. (2021). Bookchapter, 2021.
- Nurmansyah. (2024). Kompensaasi.

- Sari, S. risvandi. (2023). TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA.
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Musdalifah, S, R. A. R., Gusnafitri, Awa, Baqi, M. P. A., Meliana, Sugina, Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, I. (2024). Manajemen kompensasi. eprints.ubhara.ac.id/2328/1/SKRIPSI_RACHMA_IZZAH_FIX_1912111055%281%29.pdf
- Siti Chaerunnisa. (2024). Data Sekunder.
- Syafiq Faruk Mahri, R. (2021). Komunikasi.
- Wilianto, H. (2020). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti. *Agora*, 7(1), 121–131. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8182>
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Teori, Metode dan Praktik Penelitian Kuantitatif. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol 7, Number 2).