

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KOMPENSASI FINANSIAL,
DAN KOMPENSASI NONFINANSIAL TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN NON-PNS
(Studi di Kantor Samsat Kebumen)**

Naskah Publikasi



Disusun Oleh:

Nama Mahasiswa : Juli Styanto Nugroho
N I M : 165502841
Program Studi : Manajemen S1

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN
2019

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KOMPENSASI FINANSIAL,
DAN KOMPENSASI NONFINANSIAL TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN NON-PNS
(Studi di Kantor Samsat Kebumen)**

Naskah Publikasi

Ditulis untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa



Disusun Oleh:

Nama Mahasiswa : Juli Styanto Nugroho
N I M : 165502841
Program Studi : Manajemen S1

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN
2019**

PENGARUH KONFLIK PERAN, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KOMPENSASI NONFINANSIAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN NON-PNS (Studi di Kantor Samsat Kebumen)

Oleh:

Juli Styanto Nugroho

NIM: 165502841

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran, kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial terhadap loyalitas karyawan non-PNS di kantor Samsat Kebumen. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan responden 32 karyawan non-PNS di kantor Samsat Kebumen. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner tertutup modifikasi skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

Setelah dilakukan analisis data, diperoleh kesimpulan: (1) konflik peran berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan non-PNS di kantor Samsat Kebumen ($p=0,012$) dengan pengaruh yang bersifat negatif, artinya semakin tinggi konflik peran dalam diri karyawan akan menurunkan loyalitasnya pada organisasi kerja; (2) kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan non-PNS di kantor Samsat Kebumen ($p=0,000$), artinya semakin baik kompensasi finansial dirasakan karyawan akan meningkatkan loyalitasnya pada organisasi kerja; (3) kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan non-PNS di kantor Samsat Kebumen ($p=0,000$), artinya semakin baik kompensasi nonfinansial dirasakan karyawan akan meningkatkan loyalitasnya pada organisasi kerja; (4) konflik peran, kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan non-PNS di kantor Samsat Kebumen ($p=0,000$), artinya semakin rendah konflik peran pada diri karyawan, kemudian karyawan merasakan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial yang diterimanya memuaskan akan berdampak pada peningkatan loyalitasnya pada organisasi kerja.

Kata kunci: konflik peran, kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, loyalitas

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap

upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Aktivitas organisasi akan berjalan dengan lancar apabila karyawan mempunyai kinerja yang baik sehingga produktivitas kerja organisasi tinggi. Sebaliknya produktivitas kerja organisasi

cenderung rendah apabila kinerja karyawan rendah. Meskipun faktor produksi yang lain dapat terpenuhi secara maksimal, tanpa dukungan kinerja karyawan yang memadai, maka jalannya organisasi tidak akan lancar. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan kerjanya (Robbins dan Coulter, 2016: 121).

Sumber daya manusia merupakan penggerak dari organisasi kerja. Menurut Asrianti (2012: 46) keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis di sebuah organisasi kerja apabila dibandingkan dengan sumber daya lain yang dimiliki. Kehandalan dari sumber daya manusia akan berdampak pada tercapainya tujuan dari perusahaan yang efektif dan efisien. Memahami begitu pentingnya keberadaan sumber daya manusia yang handal bagi berlangsungnya kehidupan sebuah organisasi kerja, maka penting pula untuk menumbuhkan loyalitas karyawan.

Menurut Sudimin (2015: 5) loyalitas karyawan merupakan kesediaan karyawan untuk mencurahkan pikiran, gagasan, kemampuan, keterampilan, dan perhatiannya dalam menjalankan tugas dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab guna mencapai hasil yang terbaik bagi perusahaan (organisasi kerja). Dalam hal ini menurut Hasibuan (2014: 75) loyalitas karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Loyalitas karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai

karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi organisasi kerja (perusahaan).

Menurut Sudarmanto (2015: 223-224), setiap karyawan yang tergabung di dalam suatu organisasi kerja sudah seharusnya memiliki loyalitas yang tinggi dengan mencurahkan pikiran, gagasan, keterampilan, dan perhatiannya dalam menjalankan tugas guna mencapai hasil yang terbaik bagi organisasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari kepedulian mereka terhadap kemajuan organisasi, rasa ikut memiliki organisasi, kecintaan terhadap organisasi, turut menjamin kelancaran dan kesinambungan kinerja organisasi, senantiasa berupaya meningkatkan prestasi kerja, senantiasa ikut berupaya meningkatkan produktivitas kerja organisasi, serta melaksanakan semua kebijaksanaan organisasi kerja.

Loyalitas yang tinggi sudah seharusnya dimiliki oleh karyawan pada semua organisasi kerja, termasuk organisasi kerja pemerintahan dibidang pelayanan administrasi kendaraan bermotor kepada masyarakat seperti kantor Samsat Kebumen. Kantor Samsat Kebumen merupakan penyelenggara pelayanan administrasi manunggal satu atap kendaraan bermotor di Kabupaten Kebumen. Tugas utamanya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor (*regiden ranmor*), pembayaran pajak kendaraan bermotor (PKB), bea balik nama kendaraan bermotor (BBNKB), pembayaran sumbangan wajib kecelakaan lalu lintas (SWDKLLJ) dan angkutan jalan. Guna menjalankan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, Kantor Samsat

Kebumen didukung 49 karyawan, terdiri dari 14 karyawan PNS dan 35 karyawan non-PNS. Distribusi tugas untuk karyawan non-PNS adalah sebagai berikut: bagian tata usaha 8 orang; bagian operasional 8 orang; bagian penetapan pajak 3 orang; bagian pengesahan 2 orang; bagian arsip 6 orang; bagian cek fisik 4 orang, dan bagian registrasi 4 orang.

Loyalitas yang tinggi sudah seharusnya dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan dari organisasi kerja secara maksimal, namun ternyata masih banyak karyawan non-PNS di Kantor Samsat Kebumen yang loyalitasnya rendah. Hal ini misalnya tampak dari adanya karyawan yang cenderung bersikap individual hanya memikirkan penyelesaian tugasnya sendiri, kurang ada upaya proaktif untuk membantu rekan karyawan lainnya yang kadang-kadang memerlukan bantuan. Kondisi ini menunjukkan kurangnya kesadaran mereka terhadap kelancaran dan kesinambungan kinerja organisasi, kurangnya kepedulian terhadap produktivitas dan kemajuan organisasi. Selain itu juga banyak karyawan yang kurang ada upaya untuk meningkatkan prestasi kerjanya serta kadang-kadang melanggar kebijakan organisasi.

Banyak faktor yang dapat dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Saydam (2015: 395) menyebutkan bahwa faktor struktur yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab kurang jelas, artinya terdapat konflik peran (*role conflict*) pada diri karyawan dan faktor kompensasi (baik finansial maupun nonfinansial) yang kurang menjamin karyawan merupakan 2 (dua) faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan. Selain itu Jusuf (2016: 75) juga menyebutkan bahwa faktor rasional yang diantaranya berupa gaji dan bonus

(kompensasi) serta faktor emosional yang diantaranya adanya konflik peran pada diri karyawan merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran, kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial yang penulis teliti merupakan tiga faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini mendorong penulis untuk mengadakan penelitian tentang **pengaruh konflik peran, kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial terhadap loyalitas karyawan non-PNS di Kantor Samsat Kebumen.**

LANDASAN TEORI

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk mencurahkan pikiran, gagasan, kemampuan, keterampilan, dan perhatiannya dalam menjalankan tugas dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab guna mencapai hasil yang terbaik bagi perusahaan (organisasi kerja) (Hasibuan, 2014: 75).

Loyalitas karyawan dapat diukur menggunakan 7 (tujuh) dimensinya, yaitu:

1. Kepedulian terhadap kemajuan organisasi.
2. Rasa ikut memiliki organisasi.
3. Kecintaan terhadap organisasi.
4. Turut menjamin kelancaran dan kesinambungan kinerja organisasi.
5. Senantiasa berupaya meningkatkan prestasi kerja.
6. Senantiasa ikut berupaya meningkatkan produktivitas kerja organisasi.
7. Melaksanakan semua kebijakan organisasi (Sudarmanto, 2015: 223-224).

Konflik Peran

Konflik peran dapat diartikan sebagai ketidakcocokan antara harapan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dengan tuntutan pekerjaan (Bhakti, 2015: 56).

Konflik peran dapat diukur menggunakan 10 (sepuluh) dimensinya, yaitu:

1. Menerima penugasan tanpa sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikannya.
2. Harus mengesampingkan aturan atau kebijakan agar dapat menyelesaikan tugas.
3. Bekerja dengan dua atau lebih kelompok yang beroperasi secara berbeda.
4. Menerima permintaan kerja dari dua pihak atau lebih yang tidak sesuai satu dengan yang lainnya.
5. Melakukan pekerjaan yang cenderung diterima oleh satu pihak tetapi tidak diterima oleh pihak lain.
6. Menerima penugasan tanpa bahan/alat kerja yang cukup untuk melaksanakannya.
7. Melakukan kegiatan (pekerjaan) yang sebetulnya tidak perlu.
8. Bekerja dengan pedoman dan kebijakan yang tidak sesuai (cocok).
9. Bekerja di bawah arahan dan perintah yang kurang jelas (kurang pasti).
10. Melakukan pekerjaan yang dilakukan secara berbeda (J. Rozzo, R.J. House, dan S.I. Lirtzman, 1970 dalam Mas'ud, 2015: 292).

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dapat diartikan sebagai sistem penghargaan (pemberian imbalan) yang diterapkan oleh organisasi kerja dalam merespon kinerja

karyawannya dalam bentuk uang, baik yang diberikan secara langsung (*direct financial compensation*) maupun tidak langsung (*indirect financial compensation*) (Samsudin, 2016: 192).

Kompensasi finansial dapat diukur menggunakan 6 (enam) dimensinya, yaitu:

1. Gaji/upah.
2. Bonus.
3. Komisi.
4. Tunjangan ekonomi.
5. Dana pertolongan sosial
6. Asuransi (Samsudin, 2016: 193; Mondy dan Martocchio, 2016: 247).

Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial dapat diartikan sebagai sistem penghargaan (pemberian imbalan) yang diterapkan oleh organisasi kerja dalam merespon kinerja karyawannya dalam bentuk fasilitas (bukan dalam bentuk uang), baik yang berkaitan dengan pekerjaan (*non-financial the job*) maupun yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan (*non-financial job environment*) (Mondy, dalam Amrullah, 2015: 45).

Kompensasi nonfinansial dapat diukur menggunakan 7 (tujuh) dimensinya, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik.
2. Peluang untuk berkembang.
3. Pelatihan kerja
4. Atasan yang kompeten (*competent supervision*)
5. Kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*)
5. Pembagian kerja yang jelas (*job sharing*).
6. Waktu kerja yang fleksibel (Samsudin, 2016: 194; Mondy dan Martocchio, 2016: 247)

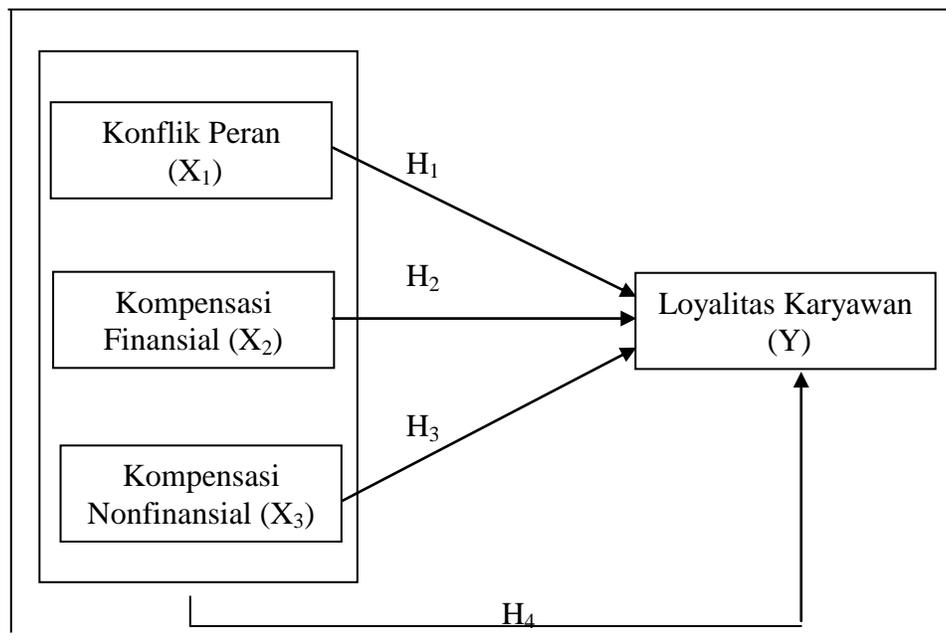
PENELITIAN TERDAHULU

1. Hasil penelitian Sihotang (2011) menunjukkan terdapatnya pengaruh positif signifikan dari variabel bebas kompensasi nonfinansial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK. Cabang Purbaleunyi Bandung Tahun 2011.
2. Hasil penelitian Aryati (2015) menunjukkan: (a) secara parsial konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Aston Graphindo Indonesia; (b) secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Aston

Graphindo Indonesia; (c) secara parsial kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Aston Graphindo Indonesia; (d) secara simultan konflik peran, kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Aston Graphindo Indonesia..

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, dapat dibuat model empiris dari penelitian ini seperti pada gambar berikut.



Gambar 1
Model Empiris

Sumber: Saydam, 2015; Jusuf, 2016; Sihotang, 2011; Aryati, 2015; dikembangkan dalam penelitian ini, 2019.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis kerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: konflik peran secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan non-PNS di Kantor Samsat Kebumen.
- H₂: kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan non-PNS di Kantor Samsat Kebumen.
- H₃: kompensasi nonfinansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan non-PNS di Kantor Samsat Kebumen.
- H₄: konflik peran, kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan non-PNS di Kantor Samsat Kebumen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan objek penelitian pengaruh konflik peran, kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial terhadap loyalitas karyawan non-PNS di Kantor Samsat Kebumen. Respondennya 32 karyawan yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria minimal memiliki masa kerja 2 tahun (Sugiyono, 2016: 68).

Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner *Likert Style*, setiap butir memiliki 4 pilihan jawaban, yaitu “sangat setuju”, “setuju”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju. Jawaban “sangat setuju” diberi skor 4, “setuju” skor 3, “tidak setuju” skor 2, dan “sangat tidak setuju” skor 1. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa empat kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas.

Selanjutnya data-data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki 25 orang (78,13%), berusia 20 sampai dengan 30 tahun 20 orang (62,50%), berpendidikan SMA 24 orang (75%), bekerja pada bagian tata usaha dan bagian operasional masing-masing 7 orang (21,88%), serta memiliki masa kerja 6--10 tahun sebanyak 13 orang (40,63%).

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Hasil Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Mean	Standar Deviasi	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Jumlah Responden
1.	Konflik peran (X ₁)	21,78	2,121	17	27	32
2.	Kompensasi finansial (X ₂)	17,94	3,609	9	24	32
3.	Kompensasi nonfinansial (X ₃)	18,28	4,664	10	26	32
4.	Loyalitas (Y)	20,34	3,956	14	28	32

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 1 tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel konflik peran (X_1) mempunyai skor rata-rata (*mean*) sebesar 21,78 dengan simpangan baku (standar deviasi) 2,121, nilai minimum 17 dan nilai maksimum 27. Perolehan *mean* sebesar 21,78 tersebut berarti untuk setiap item pertanyaan responden memiliki skor rata-rata sebesar 2,18 (kuesioner berisi 10 item pertanyaan skala 4), hal ini menunjukkan konflik peran pada diri responden termasuk kategori rendah (perolehan skor mendekati 2).
2. Variabel kompensasi finansial (X_2) mempunyai skor rata-rata (*mean*) sebesar 17,94 dengan simpangan baku (standar deviasi) 3,609, nilai minimum 9 dan nilai maksimum 24. Perolehan *mean* sebesar 17,94 tersebut berarti untuk setiap item pertanyaan responden memiliki skor rata-rata sebesar 2,99 (kuesioner berisi 6 item pertanyaan skala 4), hal ini menunjukkan responden merasa kompensasi finansial yang diterimanya sudah baik (memadai) (perolehan skor mendekati 3).
3. Variabel kompensasi nonfinansial (X_3) mempunyai skor rata-rata (*mean*) sebesar 18,28 dengan simpangan baku (standar deviasi) 4,664, nilai minimum 10 dan nilai maksimum 26. Perolehan *mean* sebesar 18,28 tersebut berarti untuk setiap item pertanyaan responden memiliki skor rata-rata sebesar 2,61 (kuesioner berisi 7 item pertanyaan skala 4), hal ini menunjukkan responden merasa kompensasi nonfinansial yang

diterimanya juga sudah baik (memadai) (perolehan skor mendekati 3).

4. Variabel loyalitas karyawan (Y) mempunyai skor rata-rata (*mean*) sebesar 20,34 dengan simpangan baku (standar deviasi) 3,956, nilai minimum 14 dan nilai maksimum 28. Perolehan *mean* sebesar 20,34 tersebut berarti untuk setiap item pertanyaan responden memiliki skor rata-rata sebesar 2,91 (kuesioner berisi 7 item pertanyaan skala 4), hal ini menunjukkan loyalitas responden termasuk kategori baik (perolehan skor mendekati 3).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pada grafik hasil uji normalitas data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Nilai *Tolerance* yang diperoleh yaitu **0,998** untuk variabel konflik peran (X_1), **0,846** untuk variabel kompensasi finansial (X_2), dan **0,845** untuk variabel kompensasi nonfinansial (X_3) semuanya **lebih besar dari 0,10**, dengan demikian model regresi dalam penelitian ini bebas dari problem multikolinearitas. Selanjutnya nilai *VIF* yang diperoleh yaitu **1,002** untuk variabel konflik peran (X_1), **1,182** untuk variabel kompensasi finansial (X_2), dan **1,184** untuk variabel

- kompensasi nonfinansial (X_3) semuanya kurang dari **10,00**, dengan demikian model regresi dalam penelitian ini bebas dari problem multikolinearitas.
3. Pada grafik hasil uji heterokedastisitas tidak menunjukkan adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas

dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Ganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda diperoleh ringkasan hasil seperti tampak pada Tabel 2.

Tabel 2
Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linear Ganda

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	15,725	4,937
	Konflik peran	-0,533	0,198
	Kompensasi finansial	0,511	0,127
	Kompensasi nonfinansial	0,386	0,098

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perolehan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear ganda sebagai berikut: $Y = 15,725 - 0,533 X_1 + 0,511 X_2 + 0,386 X_3 + e$.

1. Nilai konstanta $a = 15,725$, berarti apabila variabel konflik peran (X_1), kompensasi finansial (X_2), dan kompensasi nonfinansial (X_3) dianggap nol, maka besarnya skor loyalitas karyawan kantor Samsat Kebumen sebesar 15,725.
2. Nilai $b_1 = -0,533$, berarti apabila variabel kompensasi finansial (X_2) dan kompensasi nonfinansial (X_3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X_1 (konflik peran) 1 satuan akan menurunkan skor loyalitas sebesar 0,533.

3. Nilai $b_2 = 0,511$, berarti apabila variabel konflik peran (X_1) dan kompensasi nonfinansial (X_3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X_2 (kompensasi finansial) sebesar 1 satuan, akan meningkatkan skor loyalitas naik sebesar 0,511.
4. Nilai $b_3 = 0,386$, berarti apabila variabel konflik peran (X_1) dan kompensasi finansial (X_2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X_3 (kompensasi nonfinansial) sebesar 1 satuan, akan meningkatkan skor loyalitas naik sebesar 0,386.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel konflik peran, kompensasi finansial, dan kompensasi

nonfinansial secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap loyalitas karyawan kantor Samsat Kebumen diuji menggunakan Uji t. Berdasarkan hasil

analisis regresi linear ganda, diperoleh ringkasan hasil uji t seperti tampak pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Ringkasan Hasil Uji t

Coefficient					
No.	Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1.	Konflik peran (X_1)	-2,689	1,701	0,012	Berpengaruh negatif
2.	Kompensasi finansial (X_2)	4,044	1,701	0,000	Berpengaruh positif
3.	Kompensasi nonfinansial (X_3)	3,940	1,701	0,000	Berpengaruh positif

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Tabel 3 menunjukkan perolehan nilai $t_1 = -2,689$ dengan signifikansi = **0,012**, $t_2 = 4,044$ dengan nilai signifikansi **0,000**, $t_3 = 3,940$ dengan nilai signifikansi = **0,000**, dan nilai $t_{tabel} = 1,701$.

- Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai absolut t_{hitung} (t_1) = **2,689** untuk variabel konflik peran (X_1) lebih besar dibandingkan t_{tabel} (**1,701**), begitu pula nilai signifikansinya (0,012) lebih kecil dibandingkan 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis kerja 1 (H_1) diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri konflik peran berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen Tanda minus (-) pada t_{hitung} menunjukkan pengaruhnya bersifat negatif, artinya semakin tinggi konflik peran karyawan akan menurunkan loyalitasnya pada organisasi kerja.
- Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (t_2) = **4,044** untuk variabel kompensasi finansial (X_2) lebih besar dibandingkan t_{tabel} (**1,701**), begitu

pula nilai signifikansinya (0,000) lebih kecil dibandingkan 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis kerja 2 (H_2) diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen, artinya semakin baik kompensasi finansial dirasakan karyawan akan meningkatkan loyalitasnya pada organisasi kerja.

- Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (t_3) = **3,940** untuk variabel kompensasi nonfinansial (X_3) lebih besar dibandingkan t_{tabel} (**1,701**), begitu pula nilai signifikansinya (0,000) lebih kecil dibandingkan 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis kerja 3 (H_3) diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen, artinya semakin baik kompensasi nonfinansial dirasakan karyawan akan meningkatkan loyalitasnya pada organisasi kerja.

2. Uji F

Untuk menguji pengaruh konflik peran, kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial terhadap loyalitas karyawan di kantor Samsat

Kebumen diuji menggunakan Uji F. Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda, diperoleh ringkasan hasil uji F seperti tampak pada Tabel 4 di bawah berikut ini.

Tabel 4
Ringkasan Hasil Uji F

Anova^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332,058	3	110,685	20,235	0,000 ^a
	Residual	15,161	28	5,470		
	Total	485,219	31			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi nonfinansial, Kompensasi finansial, Konflik peran

b. Dependent Variable: OCB

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Tabel 4 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar **20,235** dengan signifikansi **0,000**. Perolehan nilai $F_{hitung} = 20,235$ ternyata lebih besar dibandingkan F_{tabel} (**2,72**), maka hipotesis kerja 4 (**H4**) diterima, yang berarti secara bersama-sama konflik peran, kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya semakin rendah konflik peran, kemudian karyawan merasakan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial yang diterimanya memuaskan akan

berdampak pada peningkatan loyalitasnya pada organisasi kerja.

3. Koefisien Determinasi

Guna mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas yang diteliti (konflik peran, kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial) secara keseluruhan terhadap loyalitas karyawan kantor Samsat Kebumen dilakukan dengan melihat perolehan koefisien determinasinya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda, diperoleh ringkasan hasil koefisien determinasi seperti tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 5
Ringkasan Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of The Estimate
1	0,827	0,684	0,433	2,150

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Tabel tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai koefisien determinasi *Adjusted R² = 0,433*, berarti variabel konflik peran (X_1), kompensasi finansial (X_2), dan kompensasi nonfinansial (X_3) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar **43,30** persen terhadap perubahan (naik turunnya) loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen sedangkan pengaruh variabel-variabel lain selain ketiga variabel tersebut sebesar **56,70** persen.

Implikasi Manajerial Pengaruh Konflik Peran terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen Pengaruhnya negatif, artinya semakin tinggi konflik peran karyawan akan menurunkan loyalitasnya pada organisasi kerja. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai absolut $t_{hitung} (t_1) = -2,689$ untuk konflik peran (X_1) lebih besar dibandingkan $t_{tabel} (1,701)$, begitu pula nilai signifikansinya (0,012) lebih kecil dibandingkan 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis kerja 1 (H_1) diterima.

Ditemukannya pengaruh negatif dari konflik peran terhadap loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel konflik peran dengan variabel loyalitas karyawan telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknya ialah bahwa loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor diantaranya adalah minimnya konflik

peran karyawan. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen dapat diupayakan melalui penurunan konflik peran karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen, artinya semakin baik kompensasi finansial dirasakan karyawan akan meningkatkan loyalitasnya pada organisasi kerja. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai $t_{hitung} (t_2) = 4,044$ untuk variabel kompensasi finansial (X_1) lebih besar dibandingkan $t_{tabel} (1,701)$, begitu pula nilai signifikansinya (0,000) lebih kecil dibandingkan 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis kerja 2 (H_2) diterima.

Ditemukannya pengaruh dari kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel kompensasi finansial dengan variabel loyalitas karyawan telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknya ialah bahwa loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor diantaranya adalah kompensasi finansial yang dirasakan karyawan. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen dapat diupayakan melalui peningkatan kompensasi finansial pada karyawan.

Pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen, artinya semakin baik kompensasi nonfinansial dirasakan karyawan akan meningkatkan loyalitasnya pada organisasi kerja. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai $t_{hitung} (t_1) = 3,940$ untuk kompensasi nonfinansial (X_3) lebih besar dibandingkan $t_{tabel} (1,701)$ dan nilai signifikansinya (0,000) lebih kecil dibandingkan 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis kerja 3 (**H₃**) diterima.

Ditemukannya pengaruh dari kompensasi nonfinansial terhadap loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel kompensasi nonfinansial dengan variabel loyalitas karyawan telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknya ialah bahwa loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor diantaranya adalah kompensasi nonfinansial yang dirasakan karyawan. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen dapat diupayakan melalui peningkatan kompensasi nonfinansial pada karyawan.

Pengaruh Konflik Peran, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama konflik peran,

kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai F_{hitung} sebesar **20,235** dengan signifikansi **0,000**. Perolehan nilai $F_{hitung} = 20,235$ ternyata lebih besar dibandingkan $F_{tabel} (2,72)$, maka hipotesis kerja 4 (**H₄**) diterima, yang berarti semakin rendah konflik peran pada diri karyawan, kemudian karyawan merasakan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial yang diterimanya memuaskan akan berdampak pada peningkatan loyalitasnya pada organisasi kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan perolehan koefisien determinasi **Adjusted R² = 0,433**, berarti variabel konflik peran (X_1), kompensasi finansial (X_2), dan kompensasi nonfinansial (X_3) secara bersama-sama memberikan pengaruh **43,30** persen terhadap perubahan (naik turunnya) loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumensedangkan pengaruh variabel-variabel lain selain ketiga variabel tersebut sebesar **56,70** persen.

Ditemukannya pengaruh dari konflik peran, kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial terhadap loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen baik secara parsial maupun simultan, menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel konflik peran, kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial dengan loyalitas karyawan telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknya ialah bahwa loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, tiga faktor diantaranya adalah konflik peran, kompensasi finansial, dan kompensasi

nonfinansial. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan loyalitas karyawan dapat diupayakan dengan meminimalisir konflik peran serta meningkatkan kompensasi finansial dan nonfinansial karyawan.

Selanjutnya dengan ditemukannya jumlah pengaruh sebesar **43,30** persen dari variabel konflik peran, kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen maka implikasi teoritiknya adalah bahwa loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen masih dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti sebesar **56,70** persen. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah perlunya mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel lain selain konflik peran, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen dengan pengaruh yang bersifat negatif, artinya semakin tinggi konflik peran dalam diri karyawan akan menurunkan loyalitasnya pada organisasi kerja,
2. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen, artinya semakin baik kompensasi finansial dirasakan karyawan akan meningkatkan loyalitasnya pada organisasi kerja.

3. Kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di kantor Samsat Kebumen, artinya semakin baik kompensasi nonfinansial dirasakan karyawan akan meningkatkan loyalitasnya pada organisasi kerja.
4. Konflik peran, kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan kantor Samsat Kebumen, artinya semakin rendah konflik peran pada diri karyawan, kemudian karyawan merasakan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial yang diterimanya memuaskan akan berdampak pada peningkatan loyalitasnya pada organisasi kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, penulis memberikan saran:

1. Kantor Samsat Kebumen disarankan meningkatkan loyalitas karyawan melalui meminimalisir konflik peran pada diri karyawan serta peningkatan kompensasi finansial dan nonfinansialnya.
2. Peneliti lain, diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan kantor Samsat Kebumen selain faktor konflik peran, kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial, karena hasil penelitian menyatakan masih terdapat pengaruh variabel-variabel lain sebesar **56,70** persen yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, A. (2012). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makasar. Undergraduate thesis. Makasar: Universitas Hasanuddin.*
- Aryati, M.T. (2015). *Pengaruh Konflik Peran, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada PT. Aston Graphindo Indonesia).* Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Asriyanti, A. (2012). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makasar. Undergraduate thesis. Makasar: Universitas Hasanuddin.*
- Bhakti, S.J.W. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Konflik Peran, dan Ambiguitas Peran terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada KAP di Semarang).* Skripsi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Ghozali, I. (2016). *Analisis Multivariat Aplikasi dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Jusuf. (2016). *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mas'ud, F. (2015). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mondy, R. W. dan N.R. Martochio. (2016). *Human Resource Management (Terjemahan Sudarmanto).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, S.P. dan M. Coulter. (2016) *Manajemen, (terj.) T. Hermaya dan Harry Slamet.* Jakarta: Indeks.
- Samsudin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia.
- Saydam, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2.* Jakarta: Gunung Agung.
- Sihotang, C. (2011). *Pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK. Cabang Purbaleunyi Bandung Tahun 2011.* Tugas Akhir Universitas Telkom.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudimin, T. (2015). *Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggungjawab Publik Manajemen & Usahawan Indonesia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian.* Bandung: CV. Alfabeta.