

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem *Reward*, dan Sarana Prasarana melalui Kepuasan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan

Nuning Fitri Astari, Tedi Rusman dan Rahmah Dianti Putri

Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung

Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

This study aims to find out the effect of leadership style, reward system, infrastructure through employee satisfaction toward employee loyalty. The population of this study is all employees of PT. PLN (Persero) Generation of SUMBAGSEL Bandar Lampung Generation Control Sector as many as 140 people. The sampling done by using probability sampling which belongs to simple random sampling method. So the sample gotten are 104 people. The data collection is done by using questionnaires. The analysis technique uses Linear Regression and Path Analysis. The research method used in this study belongs to descriptive verificative method which used expost facto approach and survey. The results of this study indicates that there is a significant influence of Leadership Style, Reward System, and Infrastructure through Employee Satisfaction on Employee Loyalty is 60.8%.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, sistem *reward*, sarana prasarana melalui kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung sebanyak 140 orang. Penentu sampel dilakukan dengan menggunakan cara *probability sampling* dengan menggunakan Metode *simple random sampling*. Maka di peroleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 104 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner. Teknik analisis menggunakan Regresi Linear dan Path Analysis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan ex post facto dan survey. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem *Reward*, dan Sarana Prasarana melalui Kepuasan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 60,8%.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kepuasan karyawan, loyalitas karyawan, sarana prasarana, sistem reward.

PENDAHULUAN

Dewasa ini, kebutuhan primer masyarakat di dunia bertambah. Dahulu kita mengenal bahwa kebutuhan primer hanya terbatas pada sandang, pangan, papan. Kita ketahui hampir seluruh wilayah di bumi ini sudah membutuhkan energi ini untuk menggerakkan roda kehidupan. Bahkan dalam masalah kedaulatan sebuah Negara, peranan listrik ini sangat di prioritaskan, bahkan dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan Negara tersebut. Dan sebenarnya, tidaklah berlebihan hal tersebut terjadi, karena memang faktanya listrik sangat dibutuhkan di setiap elemen kehidupan. Salah satu kebutuhan yang penting sekarang adalah kebutuhan akan listrik. Listrik terbukti menjadi sebuah bagian utama untuk kelangsungan hidup manusia. Berbagai hal, mulai dari perekonomian, transportasi, bahkan untuk dalam lingkup kecil pun bergantung dari sumber daya listrik ini, untuk menjalankannya.

Dapat disimpulkan bahwa keseluruhan masyarakat di dunia membutuhkan aliran listrik untuk menjalani kehidupannya dengan cara melakukan transaksi pembelian arus listrik di masing – masing Negara termasuk Negara kita Indonesia.

PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan, keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah tapi juga oleh masyarakat luas. PT PLN (Persero) selalu berupaya untuk terus memperbaharui kinerja dalam memberikan pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT PLN (Persero) dimata masyarakat akan selalu dinilai baik dan memberikan pelayanan yang baik sehingga memuaskan pelanggannya. Maka dari itu untuk mempertahankan citra baik tersebut diperlukan Sumber Daya Manusia yang baik di perusahaan tersebut. Hal ini selaras dengan yang dikatakan oleh Hasibuan (2014:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Agar keberhasilan suatu perusahaan tercapai maka diperlukannya loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan akan meningkat melalui kepuasan karyawan serta didukung dengan gaya kepemimpinan, sistem *reward* dan sarana prasarana yang ada di perusahaan. Menurut

(Poerwopoespito, 2008:53), bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Dalam hal ini tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas. Afandi (2018:75) menyebutkan bahwa kepuasan karyawan adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Dalam upaya peningkatan loyalitas karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain gaya kepemimpinan, sistem *reward*, dan sarana prasarana.

Menurut Menurut House dalam Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan perusahaan. Maka dari itu diperlukan pemimpin yang mengerti tentang cara memimpin yang sesuai untuk karyawan di perusahaan tersebut agar karyawan mau memberikan kontribusinya di dalam perusahaan.

Adapun faktor lain yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah sistem *reward*. Menurut Wibowo (2016:314) penghargaan atau *rewards* dapat menyangkut tiga sikap yaitu, (1) perasaan identifikasi dengan tujuan perusahaan; (2) perasaan keterlibatan dalam tugas perusahaan; (3) perasaan loyalitas untuk perusahaan. Sistem *Reward* yang dilakukan dengan baik akan dapat meningkatkan rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Sarana Prasarana juga merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. (Nitisemito, 2011:97) mengungkapkan bahwa loyalitas karyawan ada apabila fasilitas, sarana prasarana yang diterima oleh karyawan telah dipenuhi secara baik, sehingga karyawan akan bekerja dengan sangat baik dan tetap loyal pada perusahaan. Sarana prasarana yang lengkap dapat meningkatkan semangat bekerja pada karyawan, sehingga menciptakan rasa loyal pada diri karyawan tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dicapai yaitu mengetahui pengaruh simultan dan parsial kelima variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,175 > 1,660$ atau sebesar 13,4% gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung.

2. Pengaruh Sistem *Reward* terhadap Kepuasan Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh sistem *reward* terhadap kepuasan karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian

Pembangkitan Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan variabel sistem *reward* berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,882 > 1,660$ atau sebesar 24,4% sistem *reward* berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung.

3. Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kepuasan Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh sarana prasarana terhadap kepuasan karyawan Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan variabel sarana prasarana berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $10,074 > 1,660$ atau sebesar 62,2% sarana prasarana berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung.

4. Hubungan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan, Sistem *Reward*, Sarana Prasarana

Hasil Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan, sistem *reward* dan sarana prasarana pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, sistem *reward* dan sarana prasarana dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,460 > 1,660$ atau sebesar 21,3% gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap

loyalitas karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung.

6. Pengaruh Sistem *Reward* terhadap Kepuasan Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh sistem *reward* terhadap loyalitas karyawan Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan variabel sistem *reward* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,288 > 1,660$ atau sebesar 21,1% sistem *reward* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung.

7. Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh sarana

prasarana terhadap loyalitas karyawan Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangunan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangunan Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan variabel sarana prasarana berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $6,362 > 1,660$ atau sebesar 76,3% sarana prasarana berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. PLN (Persero) Pembangunan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangunan Bandar Lampung.

8. Pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangunan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangunan Bandar Lampung

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangunan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangunan Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan variabel kepuasan karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $-2,391 > 1,660$ atau sebesar 32,7% kepuasan karyawan berpengaruh

terhadap loyalitas karyawan PT. PLN (Persero) Pembangunan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangunan Bandar Lampung.

9. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem *Reward*, Sarana Prasarana terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangunan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangunan Bandar Lampung

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan, sistem *reward* dan sarana prasarana terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil SPSS yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $123,996 > 2,70$ atau sebesar 78,8% kepuasan karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sistem *reward* dan sarana prasarana.

10. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem *Reward*, Sarana Prasarana dan Kepuasan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangunan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangunan Bandar Lampung

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan, sistem *reward* sarana prasarana dan kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan hasil SPSS yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $38,407 > 2,46$ atau sebesar 60,8 loyalitas karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sistem *reward*, sarana prasarana dan kepuasan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan. Jika gaya kepemimpinan yang dimiliki karyawan tinggi, maka kepuasan karyawan yang dimilikikan semakin meningkat.
2. Ada pengaruh sistem reward terhadap kepuasan karyawan. Jika sistem reward yang dimiliki karyawan tinggi, maka kepuasan karyawan yang dimilikikan semakin meningkat.
3. Ada pengaruh sarana dan prasarana terhadap kepuasan karyawan. Jika sarana dan prasarana bagus, maka kepuasan karyawan yang dimiliki akan semakin meningkat.
4. Ada hubungan gaya kepemimpinan, sistem reward, dan sarana dan prasarana.
5. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Jika gaya kepemimpinan bagus, maka loyalitas karyawan yang dimilikikan semakin meningkat.
6. Ada pengaruh sistem reward terhadap loyalitas karyawan. Jika sistem reward bagus, maka loyalitas karyawan yang dimiliki akan semakin meningkat.
7. Ada pengaruh sarana dan prasarana terhadap loyalitas karyawan. Jika sarana dan prasarana bagus, maka loyalitas karyawan yang dimiliki akan semakin meningkat.
8. Ada pengaruh kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan. Jika kepuasan karyawan bagus, maka loyalitas karyawan yang dimilikikan semakin meningkat.
9. Ada pengaruh gaya kepemimpinan, sistem reward, dan sarana dan prasarana secara bersama-sama terhadap kepuasan karyawan. Jika gaya kepemimpinan baik, sistem reward baik dan sarana dan prasarana bagus maka akan meningkatkan kepuasan karyawan.
10. Ada pengaruh gaya kepemimpinan, sistem reward, sarana dan prasarana, dan kepuasan karyawan secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan. Jika gaya kepemimpinan baik, sistem reward baik, sarana dan prasarana bagus, dan kepuasan

karyawan meningkat maka akan meningkatkan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Alex, Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyadi & Setiawan. 2011. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Siswandi. 2011. *Aplikasi Manajemen Perusahaan, Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sulistiyani, dkk. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.