

BAB IV

ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

A. Gambaran Umum Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo.

1. Sejarah

Yayasan Bhakti Luhur merupakan salah satu lembaga sosial yang berperan penting dalam pelayanan masyarakat, khususnya di bidang pendidikan, kesehatan, dan pemberdayaan sosial. Berdasarkan catatan historis, yayasan ini didirikan oleh Paulus Hendrikus Janssen, yang lebih akrab disapa Romo Janssen, pada bulan Juli 1959 di Madiun, Jawa Timur. Pendirian yayasan ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan akan wadah hukum yang jelas untuk melegitimasi berbagai aktivitas sosial yang telah dijalankan bersama masyarakat lokal. Sejak didirikan, Yayasan Bhakti Luhur memiliki tujuan untuk meningkatkan kapasitas organisasi sekaligus memperluas dampak pelayanan sosial yang diberikan.

Dalam perjalanannya, pada 8 September 1963, Yayasan Bhakti Luhur membentuk Asosiasi Perawat Bhakti Luhur sebagai lembaga yang berfungsi untuk melatih dan menyediakan tenaga kerja guna menunjang kegiatan operasional yayasan. Pembentukan asosiasi ini menandai fase profesionalisasi pengelolaan sumber daya manusia dalam yayasan, sehingga pelayanan yang diberikan dapat lebih terstruktur dan berkelanjutan.

Selanjutnya, pada bulan Mei 1967, Yayasan Bhakti Luhur mendirikan cabang di Kota Malang sebagai langkah strategis dalam

perluasan jaringan pelayanan. Pembukaan cabang ini didasari oleh pertimbangan geografis dan potensi pengembangan yang lebih besar di Malang, mengingat kota ini merupakan kota pendidikan dan kesehatan di Jawa Timur. Dalam perkembangannya, pada tahun 1975, cabang Malang ini kemudian ditetapkan secara resmi sebagai kantor pusat Yayasan Bhakti Luhur, menggantikan kantor pusat sebelumnya di Madiun. Penetapan ini menandai fase baru dalam konsolidasi organisasi sekaligus menjadi momentum penting bagi percepatan ekspansi pelayanan ke berbagai daerah di Indonesia.

Sejak pendiriannya, Yayasan Bhakti Luhur terus mengalami perkembangan yang signifikan dengan mendirikan berbagai cabang dan wisma di berbagai wilayah. Salah satu tonggak penting dalam ekspansi yayasan ini adalah pendirian Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo pada tahun 1991, yang semakin memperkuat kontribusi yayasan dalam pelayanan sosial di Jawa Timur.

Sejak didirikan hingga saat ini, Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo berada di bawah kepemimpinan Sr. Christina Ginah, ALMA. Sejak berdirinya, yayasan ini telah menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam bidang pelayanan sosial, khususnya bagi kelompok masyarakat yang membutuhkan perhatian khusus, seperti anak-anak berkebutuhan khusus dan lansia yang terlantar. Kepemimpinan suster Christina Ginah memberikan arah yang konsisten dan penuh kepedulian, sehingga yayasan ini mampu bertahan dan berkembang menghadapi berbagai tantangan dari waktu ke waktu.

Dengan demikian, sejarah Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo mencerminkan sebuah perjalanan organisasi yang terus berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat melalui pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan. Perkembangan yayasan dari masa ke masa tidak hanya menunjukkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan zaman, tetapi juga mencerminkan konsistensi dalam menjalankan misi sosial yang telah menjadi dasar utama keberadaannya.

2. Visi, Misi, dan Nilai-nilai Yayasan.

a. Visi

“Menjangkau yang Tak Terjangkau.”

Visi Yayasan Bhakti Luhur berorientasi pada implementasi nilai-nilai kemanusiaan melalui pendekatan pelayanan sosial inklusif yang berfokus pada pemberdayaan kelompok marginal, khususnya anak berkebutuhan khusus, yatim piatu, dan masyarakat terlantar yang sering mengalami eksklusi sosial. Yayasan ini mengadopsi prinsip "menjangkau yang tak terjangkau" sebagai paradigma kerja dengan melakukan intervensi proaktif melalui identifikasi, rehabilitasi, dan reintegrasi sosial terhadap kelompok rentan tersebut. Dalam operasionalisasinya, yayasan mengandalkan jejaring relawan yang berkomitmen tinggi berdasarkan motivasi intrinsik kemanusiaan dan spiritual, dengan tujuan akhir menciptakan

transformasi sosial berkelanjutan melalui perluasan cakupan layanan hingga ke wilayah terpencil guna mewujudkan inklusi sosial yang holistik.

b. Misi

- 1) *Community Based Rehabilitation (CBR)*.
- 2) Melayani mereka yang membutuhkan.
- 3) Melakukan perubahan dalam dunia anak – anak berkebutuhan khusus melalui program CBR.
- 4) Melakukan perubahan dalam komunitas melalui aksi komunitas.

c. Nilai-nilai Perusahaan

Sebagai institusi yang berakar pada spiritualitas pelayanan, Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo menjadikan prinsip St. Vincentius sebagai jiwa yang menghidupi seluruh nilai organisasi, yaitu:

- 1) Kasih Tanpa Syarat (*Unconditional Love*)

Mengutamakan pelayanan berbasis belas kasih tanpa diskriminasi, terutama kepada penyandang disabilitas, anak yatim, dan kelompok marginal.

- 2) Penghargaan terhadap Martabat Manusia (*Human Dignity*)

Memandang setiap individu sebagai pribadi yang berhak mendapat perlindungan, penghormatan, dan kesempatan pengembangan diri.

- 3) Pemberdayaan Berkelanjutan (*Sustainable Empowerment*)

Fokus pada pendekatan *community-based rehabilitation* (CBR) untuk menciptakan kemandirian melalui pelatihan keluarga dan masyarakat.

4) Inklusi Sosial (*Social Inclusion*)

Berkomitmen menghapus stigma dan mengintegrasikan kelompok rentan ke dalam kehidupan bermasyarakat.

5) Spiritualitas dalam Aksi (*Spirituality in Action*)

Menjalankan pelayanan sebagai wujud iman yang diaktualisasikan melalui karya nyata, melibatkan relawan berbasis panggilan spiritual.

6) Kolaborasi Komunitas (*Community Collaboration*)

Membangun jejaring dengan basic community (komunitas akar rumput) untuk memperluas dampak pelayanan.

7) Transparansi dan Akuntabilitas

Mengutamakan pelaksanaan tata kelola organisasi yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

3. Logo Yayasan

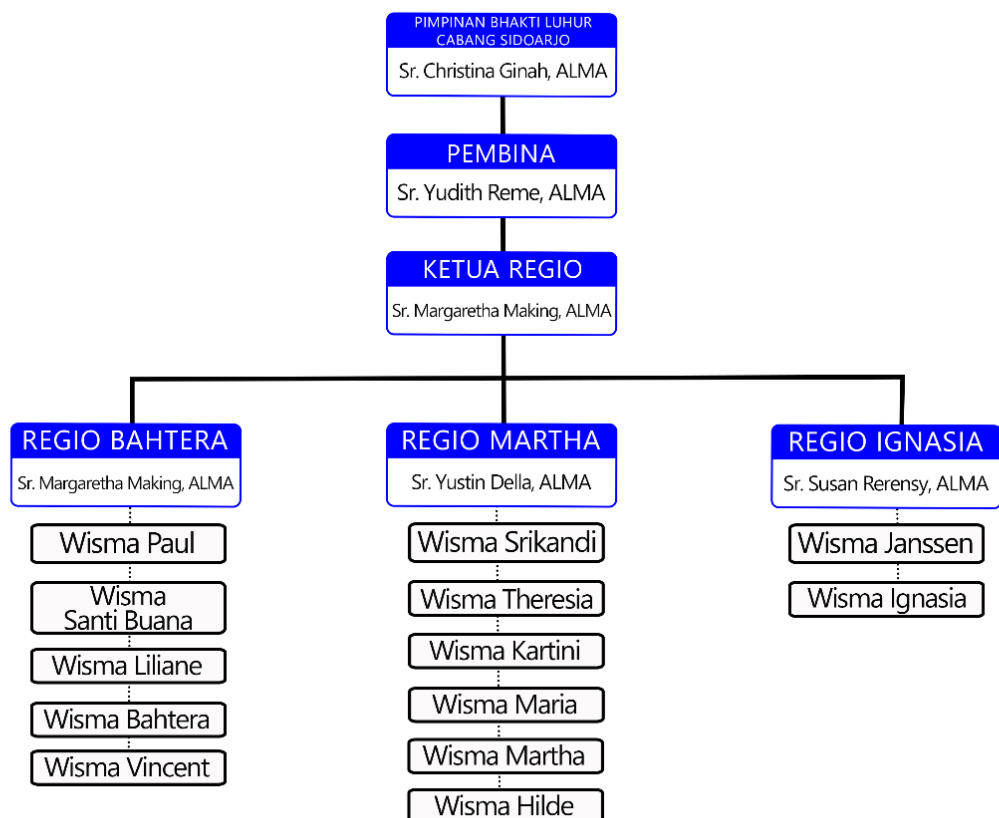
Gambar IV. 1. Logo Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo



4. Struktur Organisasi Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo

Gambar IV. 2

Struktur Organisasi Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo



Berikut tugas dan fungsi dari masing-masing jabatan dalam struktur organisasi Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo, yaitu :

- a. Pimpinan yayasan bhakti luhur cabang sidoarjo memiliki tugas sebagai berikut :
 - 1) Mengelola kegiatan operasional sehari-hari yayasan di tingkat cabang.
 - 2) Merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program kerja pelayanan sosial sesuai dengan kebutuhan masyarakat lokal.
 - 3) Memimpin staf dan relawan dalam menjalankan tugas-tugas sosial dan kemanusiaan di lingkungan cabang.
 - 4) Melaporkan pelaksanaan kegiatan kepada Ketua Regio dan bekerja sama dengan pihak eksternal seperti pemerintah, donatur, maupun lembaga sosial lainnya.
- b. Pembina Yayasan memiliki tugas sebagai berikut :
 - 1) Menetapkan arah kebijakan strategis dan visi-misi yayasan secara keseluruhan.
 - 2) Memberikan persetujuan terhadap keputusan-keputusan penting, seperti perubahan anggaran dasar/anggaran rumah tangga, pengangkatan pengurus, serta kerja sama eksternal.
 - 3) Melakukan pengawasan umum terhadap jalannya kegiatan yayasan agar tetap sesuai dengan nilai-nilai dasar dan tujuan pendirian yayasan.

- 4) Menjadi rujukan utama dalam hal spiritualitas, nilai moral, dan prinsip kemanusiaan yang dijalankan oleh yayasan.
- c. Ketua regio/komunitas memiliki tugas sebagai berikut :
- 1) Mengkoordinasikan seluruh kegiatan komunitas religius dalam satu wilayah atau regio tertentu, termasuk cabang-cabang wisma di bawah naungannya.
 - 2) Menjamin bahwa setiap wisma menjalankan aktivitasnya selaras dengan prinsip hidup tarekat atau komunitas religius (dalam hal ini ALMA).
 - 3) Memberikan bimbingan rohani dan moral kepada para suster dan anggota komunitas dalam menjalankan pelayanan sosial dan karya kerasulan.
 - 4) Menjadi penghubung antara pusat komunitas religius dengan wisma-wisma dalam hal administratif dan pastoral.
- d. Penanggung jawab regio bahtera (klien: Anak-anak disabilitas dan yatim piatu) memiliki tugas sebagai berikut :
- 1) Mengelola seluruh kegiatan pelayanan dan pengasuhan anak-anak disabilitas dan yatim piatu di wilayah wisma yang berada dalam Regio Bahtera.
 - 2) Menyusun program pendidikan, terapi, dan pembinaan yang sesuai dengan kebutuhan perkembangan anak-anak berkebutuhan khusus.
 - 3) Melakukan koordinasi dengan guru, terapis, perawat, dan relawan dalam pelaksanaan kegiatan harian.

- 4) Menjamin terciptanya lingkungan yang aman, penuh kasih, dan mendukung tumbuh kembang anak.
 - 5) Melakukan evaluasi berkala atas perkembangan klien dan melaporkannya kepada pimpinan cabang.
- e. Penanggung jawab regio martha (klien: lansia dari kelas sosial) memiliki tugas sebagai berikut :
- 1) Bertanggung jawab atas perawatan dan kesejahteraan para lansia dari kelas sosial di seluruh wisma dalam regio martha.
 - 2) Menyusun jadwal kegiatan harian yang mencakup kebutuhan spiritual, fisik, dan sosial lansia.
 - 3) Memastikan kebutuhan dasar (makanan, kesehatan, tempat tinggal) terpenuhi secara layak dan manusiawi.
 - 4) Menjalin komunikasi dengan tenaga medis, perawat, dan staf sosial untuk memberikan pelayanan yang holistik.
 - 5) Menyusun laporan kondisi klien dan penggunaan sumber daya kepada pimpinan yayasan secara rutin.
- f. Penanggung jawab regio ignasia (klien: lansia kelas mandiri) memiliki tugas sebagai berikut :
- 1) Mengelola pelayanan kepada lansia dari kelas mandiri dengan standar pelayanan yang profesional dan berorientasi pada kenyamanan serta kualitas hidup.

- 2) Memastikan pelayanan kesehatan, makanan, dan aktivitas harian berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan individu.
- 3) Menjaga hubungan baik dengan keluarga klien dan memberikan laporan perkembangan klien secara berkala.
- 4) Menyusun rencana pelayanan yang efisien dan transparan, serta bertanggung jawab terhadap administrasi keuangan terkait pembiayaan klien.
- 5) Melakukan pengawasan terhadap staf untuk menjaga mutu pelayanan dan kepuasan klien.

B. Gambaran Umum Responden

1. Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo dengan menyebarkan kuisioner sehingga diperoleh data sebagai berikut :

a. Responden Menurut Usia

Tabel IV. 1
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 tahun	11	18,0%
20 – 30 tahun	33	54,1%
31 – 40 tahun	5	8,2%
41 – 50 tahun	4	6,6%
> 50 tahun	8	13,1%
Total	61	100,0%

Sumber : Jawaban Kuesioner

Data pada tabel 4.1, menunjukkan bahwa dari 61 karyawan Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo, kelompok usia terbanyak berada pada rentang 20–30 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau 54,1% dari total responden. Kelompok usia < 20 tahun berjumlah 11 orang (18,0%), disusul oleh kelompok usia > 50 tahun sebanyak 8 orang (13,1%), usia 31–40 tahun sebanyak 5 orang (8,2%), dan usia 41–50 tahun sebanyak 4 orang (6,6%).

Distribusi ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan berada pada kategori usia dewasa awal hingga usia produktif awal. Sementara itu, proporsi karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun juga masih cukup signifikan, meskipun kelompok usia lainnya memiliki proporsi yang lebih kecil. Dengan demikian, kelompok usia 20–30 tahun merupakan kelompok usia dominan dalam struktur kepegawaian di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo.

b. Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tabel IV. 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	0	0,0%
SMP	2	3,3%
SMA	37	60,7%
DIPLOMA	3	4,9%
SARJANA	19	31,1%
Total	61	100,0%

Sumber : Jawaban Kuesioner

Data pada tabel 4.2, menunjukkan bahwa dari 61 karyawan Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 37 orang (60,7%). Karyawan dengan pendidikan terakhir sarjana berjumlah 19 orang (31,1%), sedangkan lulusan diploma sebanyak 3 orang (4,9%) dan SMP sebanyak 2 orang (3,3%). Tidak terdapat karyawan dengan pendidikan terakhir SD (0,0%). Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berlatar belakang pendidikan menengah atas dan sarjana, sedangkan proporsi karyawan dengan pendidikan di bawah SMA maupun lulusan diploma tergolong kecil.

c. Responden Menurut Lama Bekerja

Tabel IV. 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	4	6,6%
1 – 3 tahun	25	41,0%
4 – 6 tahun	16	26,2%
7 - 9 tahun	5	8,2%
10 - 12 tahun	2	3,3%
> 12 tahun	9	14,8%
Total	61	100,0%

Sumber : Jawaban Kuesioner

Data pada tabel 4.3, menunjukkan bahwa dari total 61 responden, sebanyak 25 responden (41,0%) memiliki masa kerja antara 1–3 tahun, sedangkan 16 responden (26,2%) berada pada rentang 4–6 tahun. Kelompok dengan masa kerja kurang dari 1

tahun berjumlah 4 responden (6,6%), sementara kelompok 10–12 tahun terdiri atas 2 responden (3,3%). Selain itu, terdapat 9 responden (14,8%) dengan masa kerja lebih dari 12 tahun dan 5 responden (8,2%) pada rentang 7–9 tahun.

Distribusi tersebut menggambarkan variasi masa kerja karyawan di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo, dengan persentase tertinggi berada pada kelompok 1–3 tahun dan 4–6 tahun. Kelompok dengan masa kerja panjang (>12 tahun) juga menunjukkan kontribusi yang cukup signifikan. Sementara itu, kelompok dengan masa kerja sangat singkat (<1 tahun) maupun menengah-tinggi (10–12 tahun) memiliki representasi yang relatif kecil.

2. Penyajian Data Jawaban Kuesioner Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X_1) dan spiritualitas kerja (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y) di Yayasan Bhakti Luhur cabang Sidoarjo. Data penelitian diperoleh melalui instrumen kuesioner yang diisi oleh responden, dengan hasil sebagai berikut:

a. Kompensasi (X_1)

Tabel IV. 4
Data Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X_1)

Item	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	Mean
	SS		S		KS		TS		STS		
X1.1	13	21,3%	41	67,2%	6	9,8%	1	1,6%	0	0,0%	4,08
X1.2	12	19,7%	34	55,7%	13	21,3%	1	1,6%	1	1,6%	3,90
X1.3	18	29,5%	36	59,0%	6	9,8%	1	1,6%	0	0,0%	4,16
X1.4	20	32,8%	35	57,4%	5	8,2%	1	1,6%	0	0,0%	4,21

X1.5	15	24,6%	36	59,0%	7	11,5%	2	3,3%	1	1,6%	4,02
X1.6	24	39,3%	31	50,8%	5	8,2%	1	1,6%	0	0,0%	4,28
Rata-rata Kompensasi											4,11

Sumber Data : Jawaban Kuesioner

Keterangan :

X1.1 : Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.

X1.2 : Gaji yang diterima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup.

X1.3 : Tunjangan yang diberikan oleh yayasan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan.

X1.4 : Tunjangan yang diterima karyawan, mencerminkan perhatian yayasan terhadap kesejahteraan karyawannya.

X1.5 : Yayasan menyediakan fasilitas pendukung kerja (misal: ruang konseling, alat edukasi, kendaraan lapangan, atau peralatan pelayanan sosial) yang memadai untuk menunjang kegiatan karyawan.

X1.6 : Fasilitas yang disediakan yayasan terawat dengan baik, mudah diakses, dan mendukung kelancaran pekerjaan para karyawan.

Berdasarkan tabel 4.4 terkait kompensasi yang diterima karyawan Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo, mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap gaji, tunjangan, dan fasilitas pendukung kerja. Pada pernyataan mengenai gaji

yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan pada item X1.1, sebagian besar karyawan menyatakan setuju (67,2%) dan sangat setuju (21,3%), sehingga menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,08. Hal ini mengindikasikan bahwa gaji yang diberikan dinilai sudah sesuai dengan beban kerja yang diemban. Sementara itu, pada pernyataan mengenai kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup pada item X1.2, meskipun sebagian besar responden setuju (55,7%) dan sangat setuju (19,7%), terdapat 21,3% responden yang kurang setuju serta masing-masing 1,6% yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata pada pernyataan ini adalah 3,90, yang menunjukkan bahwa meskipun dinilai cukup baik, terdapat sebagian karyawan yang merasa gaji belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan hidup mereka.

Pada aspek tunjangan, karyawan umumnya memberikan tanggapan positif. Pernyataan mengenai kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan karyawan pada item X1.3 memperoleh respon setuju (59,0%) dan sangat setuju (29,5%), dengan nilai rata-rata 4,16. Demikian pula, pernyataan bahwa tunjangan mencerminkan perhatian yayasan terhadap kesejahteraan karyawan pada item X1.4 mendapatkan nilai rata-rata 4,21, dengan mayoritas responden setuju (57,4%) dan sangat setuju (32,8%). Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan yayasan dinilai telah mendukung kesejahteraan karyawan dengan cukup baik.

Dalam hal fasilitas kerja, hasil penelitian juga menunjukkan penilaian positif. Pada pernyataan mengenai fasilitas pendukung kerja yang memadai untuk menunjang kegiatan karyawan pada item X1.5, mayoritas responden menyatakan setuju (59,0%) dan sangat setuju (24,6%), dengan nilai rata-rata 4,02. Sementara itu, pernyataan bahwa fasilitas yang disediakan yayasan terawat dengan baik, mudah diakses, dan mendukung kelancaran pekerjaan pada item X1.6 memperoleh nilai rata-rata 4,28, dengan responden yang sebagian besar setuju (50,8%) dan sangat setuju (39,3%).

Secara keseluruhan, kompensasi yang diberikan oleh Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo, yang mencakup gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja, mendapat penilaian positif dengan rata-rata skor kompensasi sebesar 4,11. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tersebut sudah dinilai baik dalam mendukung kesejahteraan dan kelancaran pekerjaan karyawan, meskipun pada aspek kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup masih terdapat sebagian kecil karyawan yang merasa perlu adanya peningkatan.

b. Spiritualitas Kerja (X2)

Tabel IV. 5
Data Tanggapan Responden Variabel Spiritualitas Kerja (X2)

Item	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	Mean
	SS		S		KS		TS		STS		
X2.1	28	45,9%	31	50,8%	1	1,6%	0	0,0%	1	1,6%	4,39

X2.2	18	29,5%	40	65,6%	3	4,9%	0	0,0%	0	0,0%	4,25
X2.3	30	49,2%	29	47,5%	0	0,0%	1	1,6%	1	1,6%	4,41
X2.4	29	47,5%	30	49,2%	2	3,3%	0	0,0%	0	0,0%	4,44
X2.5	23	37,7%	36	59,0%	2	3,3%	0	0,0%	0	0,0%	4,34
X2.6	34	55,7%	27	44,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4,56
X2.7	18	29,5%	39	63,9%	1	1,6%	1	1,6%	2	3,3%	4,15
X2.8	21	34,4%	36	59,0%	2	3,3%	0	0,0%	2	3,3%	4,21
X2.9	24	39,3%	31	50,8%	3	4,9%	3	4,9%	0	0,0%	4,25
Rata-rata Spiritualitas Kerja											4,33

Sumber Data : Jawaban Kuesioner

Keterangan :

X2.1 : Pekerjaan saya di Yayasan Bhakti Luhur selaras dengan nilai-nilai spiritual atau keyakinan yang karyawan anut.

X2.2 : Karyawan secara konsisten melibatkan diri dalam refleksi pribadi untuk memahami nilai dan tujuan dalam pekerjaan yang dilakukan.

X2.3 : Bekerja di Yayasan Bhakti Luhur membantu karyawan tumbuh secara rohani dan menemukan kedamaian dalam menjalani hidup.

X2.4 : Karyawan merasa yakin bahwa kontribusinya di yayasan, memberikan dampak positif bagi kehidupan penerima manfaat (misal: anak asuh, lansia, atau masyarakat marginal).

X2.5 : Karyawan percaya bahwa pekerjaan yang dilakukan, selaras dengan misi dan nilai organisasi tempat ia bekerja.

- X2.6 : Karyawan melihat pekerjaan di yayasan bukan sekedar tugas, tetapi juga sebagai bentuk ibadah atau pengabdian kepada Tuhan.
- X2.7 : Karyawan merasakan ikatan emosional yang kuat dengan rekan kerja di Yayasan Bhakti Luhur karena memiliki visi dan misi pelayanan yang sama.
- X2.8 : Kegiatan rutin yayasan (misal: doa bersama, kerja bakti, atau diskusi kelompok) memperkuat rasa kebersamaan dan solidaritas antar karyawan.
- X2.9 : Karyawan merasa didukung oleh rekan kerja dan pimpinan yayasan dalam menjalankan tugas, baik secara profesional maupun spiritual.

Berdasarkan tabel 4.5, hasil penelitian mengenai spiritualitas kerja di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo, dapat diketahui bahwa secara umum para karyawan memberikan penilaian yang sangat positif. Pada pernyataan bahwa pekerjaan yang dilakukan selaras dengan nilai-nilai spiritual atau keyakinan yang dianut pada item X2.1, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju (45,9%) dan setuju (50,8%), menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,39. Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian tinggi antara pekerjaan dan keyakinan pribadi karyawan. Selanjutnya, pada item X2.2 pernyataan mengenai keterlibatan karyawan dalam refleksi pribadi untuk memahami nilai dan tujuan pekerjaan, mayoritas responden juga setuju

(65,6%) dan sangat setuju (29,5%) dengan nilai rata-rata 4,25. Ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan aktif melakukan refleksi dalam rangka memperkuat makna pekerjaan mereka.

Pada item X2.3 aspek pertumbuhan rohani dan kedamaian hidup melalui pekerjaan di yayasan, responden memberikan penilaian sangat baik, ditunjukkan oleh 49,2% sangat setuju dan 47,5% setuju, sehingga nilai rata-rata mencapai 4,41. Demikian pula, pada item X2.4 keyakinan bahwa kontribusi mereka memberikan dampak positif bagi penerima manfaat, mayoritas responden sangat setuju (47,5%) dan setuju (49,2%), dengan nilai rata-rata 4,44. Pernyataan bahwa pekerjaan yang dilakukan selaras dengan misi dan nilai organisasi pada item X2.5 juga memperoleh penilaian positif dengan nilai rata-rata 4,34, sebagian besar responden sangat setuju (37,7%) dan setuju (59,0%).

Lebih jauh lagi, persepsi bahwa pekerjaan di yayasan bukan sekadar tugas, melainkan sebagai ibadah atau pengabdian kepada Tuhan pada item X2.6 memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yakni 4,56, dengan 55,7% responden sangat setuju dan 44,3% setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan memandang pekerjaannya sebagai bentuk pengabdian spiritual. Pada aspek hubungan emosional antar karyawan karena visi dan misi pelayanan yang sama pada item X2.7, sebagian besar responden setuju (63,9%) dan sangat setuju (29,5%), dengan nilai

rata-rata 4,15. Sementara itu, pada item X2.8 kegiatan rutin yayasan yang memperkuat kebersamaan juga mendapat penilaian baik dengan rata-rata 4,21. Dan pada item X2.9 karyawan merasa didukung oleh rekan kerja dan pimpinan, baik secara profesional maupun spiritual, sebagaimana tercermin dari rata-rata skor 4,25 pada pernyataan tersebut.

Secara keseluruhan, rata-rata skor spiritualitas kerja sebesar 4,33 menunjukkan bahwa karyawan di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo memiliki tingkat spiritualitas kerja yang sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek spiritualitas kerja di Yayasan Bhakti Luhur dinilai sangat baik oleh karyawan, yang tercermin dari tingginya penilaian terhadap keselarasan pekerjaan dengan nilai-nilai spiritual, refleksi pribadi, makna pekerjaan, serta dukungan dan kebersamaan di lingkungan kerja.

c. Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel IV. 6
Data Tanggapan Responden Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

[illegible]

Sumber : Jawaban Kuesioner

Keterangan :

- Y.1 : Karyawan memiliki komitmen jangka panjang untuk terus bekerja di yayasan ini karena merasa pekerjaannya bermakna.
- Y.2 : Karyawan tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain karena merasa lingkungan kerja di yayasan ini sesuai dengan harapannya.
- Y.3 : Karyawan dengan sukarela mengutamakan kebutuhan yayasan (misal: membantu rekan kerja, mengikuti kegiatan sosial darurat) meskipun hal tersebut membutuhkan waktu dan tenaga ekstra.
- Y.4 : Karyawan merasa senang dapat berkontribusi lebih untuk kemajuan yayasan.
- Y.5 : Selalu mematuhi semua kebijakan dan aturan yang berlaku di yayasan.
- Y.6 : Merasa bahwa kebijakan perusahaan adil dan mendukung kesejahteraan karyawan.
- Y.7 : Karyawan merasa bangga telah berkontribusi dan menjadi bagian dari Yayasan Bhakti Luhur.
- Y.8 : Karyawan merasa memiliki kesamaan nilai-nilai pribadi dengan budaya di yayasan ini.
- Y.9 : Karyawan dengan sukarela merekomendasikan Yayasan Bhakti Luhur kepada orang lain (misal:

kerabat, teman, atau donatur) sebagai tempat bekerja atau berkolaborasi.

Y.10 : Karyawan merasa bahwa yayasan ini memberikan pengalaman kerja yang berharga.

Berdasarkan tabel 4.6, hasil penelitian mengenai loyalitas karyawan di Yayasan Bhakti Luhur, diperoleh hasil bahwa secara umum tingkat loyalitas karyawan berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 4,14. Pada item Y.1 pernyataan bahwa karyawan memiliki komitmen jangka panjang untuk terus bekerja di yayasan karena merasa pekerjaannya bermakna, mayoritas responden menyatakan setuju (65,6%) dan sangat setuju (26,2%), dengan nilai rata-rata sebesar 4,16. Pernyataan pada item Y.2 terkait keengganan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain memperoleh rata-rata 3,89, dengan mayoritas responden setuju (50,8%) dan sangat setuju (23,0%), meskipun terdapat 21,3% yang kurang setuju dan sebagian kecil yang tidak setuju (1,6%) atau sangat tidak setuju (3,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kecil karyawan masih mempertimbangkan peluang di luar yayasan.

Pada item Y.3 pernyataan mengenai kesukarelaan dalam mengutamakan kebutuhan yayasan meskipun membutuhkan waktu dan tenaga ekstra, sebagian besar responden setuju (75,4%) dan sangat setuju (18,0%), dengan nilai rata-rata 4,11. Pernyataan bahwa karyawan merasa senang berkontribusi lebih

untuk kemajuan yayasan pada item Y.4 mendapat tanggapan sangat positif dengan rata-rata 4,18. Begitu pula dengan kepatuhan terhadap kebijakan yayasan pada item Y.5 yang memperoleh rata-rata 4,23, dengan dominasi tanggapan setuju (60,7%) dan sangat setuju (31,1%). Pada item Y.6 aspek keadilan kebijakan yayasan, mayoritas karyawan menilai positif, terlihat dari nilai rata-rata 4,08.

Kebanggaan karyawan sebagai bagian dari Yayasan Bhakti Luhur pada item Y.7 juga tergolong tinggi dengan nilai rata-rata 4,28, dengan sebagian besar responden setuju (68,9%) dan sangat setuju (29,5%). Pernyataan pada item Y.8 mengenai kesamaan nilai pribadi dengan budaya yayasan mendapat nilai rata-rata 4,13, sedangkan kesukarelaan untuk merekomendasikan yayasan sebagai tempat bekerja atau berkolaborasi pada item Y.9 memperoleh nilai rata-rata 4,00. Pernyataan tentang pengalaman kerja yang berharga di yayasan pada item Y.10 mendapatkan penilaian tertinggi dengan rata-rata 4,38, yang didukung oleh 45,9% responden sangat setuju dan 50,8% setuju.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memberikan penilaian positif terhadap aspek-aspek loyalitas di Yayasan Bhakti Luhur, yang terlihat dari tingginya rata-rata skor pada sebagian besar pernyataan. Namun demikian, pada pernyataan terkait keinginan untuk tetap bekerja di yayasan dan kesediaan merekomendasikan yayasan, terdapat

sebagian kecil karyawan yang memberikan penilaian lebih rendah dibandingkan pernyataan lainnya.

C. Analisis dan Interpretasi Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel IV. 7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	R _{tabel}	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,569	0,254	Valid
	X1.2	0,601	0,254	Valid
	X1.3	0,729	0,254	Valid
	X1.4	0,731	0,254	Valid
	X1.5	0,816	0,254	Valid
	X1.6	0,732	0,254	Valid
Spiritualitas Kerja	X2.1	0,656	0,254	Valid
	X2.2	0,579	0,254	Valid
	X2.3	0,826	0,254	Valid
	X2.4	0,735	0,254	Valid
	X2.5	0,656	0,254	Valid
	X2.6	0,536	0,254	Valid
	X2.7	0,793	0,254	Valid
	X2.8	0,851	0,254	Valid
	X2.9	0,790	0,254	Valid
Loyalitas karyawan	Y.1	0,697	0,254	Valid
	Y.2	0,760	0,254	Valid
	Y.3	0,597	0,254	Valid
	Y.4	0,633	0,254	Valid
	Y.5	0,580	0,254	Valid

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	R _{tabel}	Keterangan
	Y.6	0,718	0,254	Valid
	Y.7	0,728	0,254	Valid
	Y.8	0,834	0,254	Valid
	Y.9	0,569	0,254	Valid
	Y.10	0,806	0,254	Valid

Sumber Data : Data diolah dengan SPSS 26

Hasil uji validitas yang tercantum pada Tabel 4.8 memperlihatkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel kompensasi (X1), spiritualitas kerja (X2), dan loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,254. Dengan demikian, seluruh item dalam instrumen pada ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan valid karena memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas suatu instrumen dapat dilakukan dengan berbagai metode, seperti *split-half*, *Cronbach's alpha*, *test-retest*, *Rulon*, *Hoyt*, dan lainnya. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's alpha* (α). Instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang cukup apabila nilai *Cronbach's alpha* mencapai minimal 0,60, yang menunjukkan bahwa hasil pengukuran relatif konsisten.

Tabel IV. 8
Hasil Uji Reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Kompensasi (X1)	0,786	Reliabel
Spiritualitas Kerja (X2)	0,883	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,874	Reliabel

Sumber Data : Data diolah dengan SPSS 26

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk seluruh item pada instrumen variabel kompensasi (X1), spiritualitas kerja (X2), dan loyalitas karyawan (Y) lebih besar dari 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item instrumen dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat digunakan karena hasil pengukurannya konsisten. Dengan demikian, instrumen penelitian ini secara objektif dinyatakan reliabel untuk mengukur masing-masing variabel yang diteliti.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu dengan *PP plot regression standarized residual*, *kolmogorov smirnov*, dan *shapiro-wilk*.

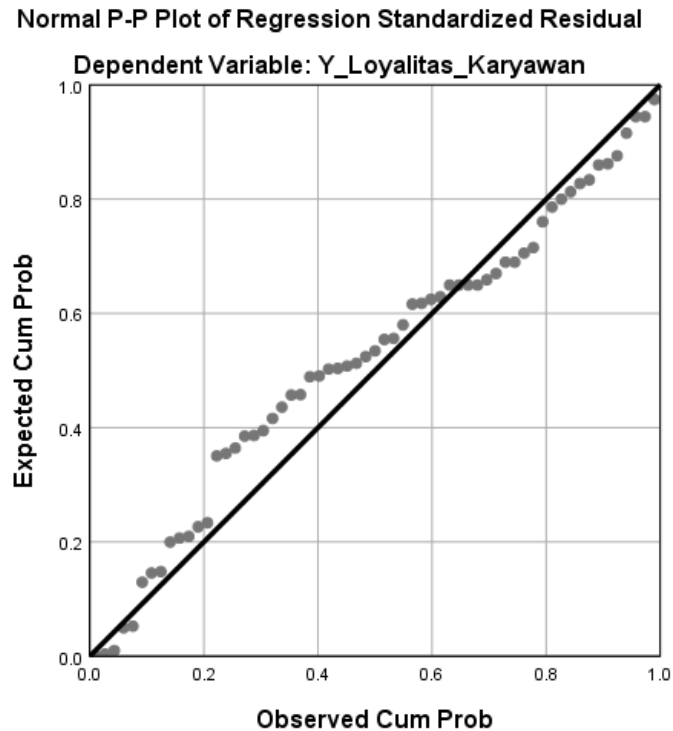
Tabel IV. 9
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59875122
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.068
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.008 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.198
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber Data : Data diolah dengan SPSS 26

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan mengacu pada nilai *Exact Sig. (2-tailed)*. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *Exact Sig.* sebesar 0,198, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV. 3
Hasil Uji Normalitas dengan *PP Plot Regression Standardized*



Sumber Data : Data diolah dengan SPSS 26

Selain itu, hasil visualisasi melalui *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* memperlihatkan bahwa titik-titik data tersebar mengikuti garis diagonal yang menunjukkan distribusi normal secara teoritis. Pola penyebaran titik yang mendekati garis diagonal tersebut mendukung hasil uji statistik, sehingga dapat dinyatakan bahwa residual model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel IV. 10
 Hasil Uji Multikolinearitas dengan *VIF*

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.126	3.298		2.161	.035		
	KOMPENSASI	.146	.150	.095	.973	.335	.595	1.680
	SPIRITUALITAS_KERJA	.788	.102	.755	7.735	.000	.595	1.680

a. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN

Sumber Data : Data diolah dengan SPSS 26

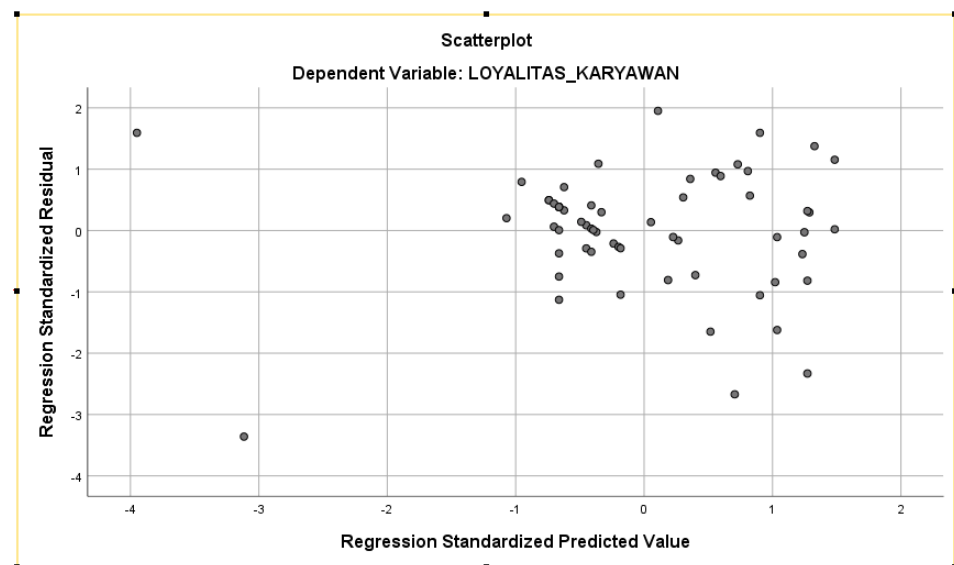
Berdasarkan *output Coefficients* di atas, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance untuk variabel kompensasi dan spiritualitas kerja masing-masing adalah 0,595, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk kedua variabel tersebut adalah 1,680. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi bebas multikolinearitas, sehingga hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan dengan baik tanpa adanya gangguan akibat hubungan linier yang kuat antarvariabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dapat dikatakan baik apabila memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu ketika tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai metode,

antara lain metode *Glejser* dan analisis melalui *scatterplot*. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatterplot*.

Gambar IV. 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*



Sumber Data : Data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan scatterplot yang ditampilkan pada gambar 4.4, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar sumbu nol pada sumbu *Regression Standardized Residual*, tanpa membentuk pola tertentu seperti pola menyerupai kipas, garis, atau kerucut yang mengecil atau melebar. Sebaran titik ini menunjukkan bahwa varians residual cenderung konstan pada setiap tingkat nilai prediksi (*Regression Standardized Predicted Value*). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga memenuhi salah satu

asumsi klasik regresi linear berganda, yaitu homoskedastisitas. Temuan ini mendukung validitas model dalam hal keseragaman *varians error* pada seluruh observasi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau dengan kata lain untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan spiritualitas kerja terhadap loyalitas karyawan.

Tabel IV. 11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.126	3.298		2.161	.035		
	KOMPENSASI	.146	.150	.095	.973	.335	.595	1.680
	SPIRITUALITAS_KERJA	.788	.102	.755	7.735	.000	.595	1.680
a. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN								

Sumber Data : Data diolah menggunakan SPSS 26

Hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 4.13 diperoleh model regresi hubungan kompensasi (X1), spiritualitas kerja (X2), dan loyalitas karyawan (Y) sebagai berikut :

$$Y = 7.126 + 0.146 (X1) + 0.788 (X2) + \varepsilon$$

Hasil persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta pada model regresi menunjukkan nilai 7,126, yang berarti apabila kompensasi dan spiritualitas kerja tidak memberikan kontribusi (bernilai nol), maka loyalitas karyawan diprediksi berada pada angka 7,126. Temuan ini juga memberikan gambaran bahwa loyalitas karyawan kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain di luar kedua faktor yang diteliti.
- b. Variabel kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,146. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi akan diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan sebesar 0,146 satuan, dengan syarat variabel independen lainnya berada pada nilai tetap.
- c. Variabel spiritualitas kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,788. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel spiritualitas kerja akan diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan sebesar 0,788 satuan, dengan syarat variabel independen lainnya berada pada nilai tetap.

4. Uji Hipotesis

- a. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu kompensasi dan spiritualitas kerja, secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu loyalitas karyawan. Uji ini bertujuan untuk menguji signifikansi model regresi secara keseluruhan dan memastikan bahwa kombinasi kedua variabel independen

tersebut mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada loyalitas karyawan dalam penelitian ini.

Tabel IV. 12
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	825.839	2	412.919	59.103	.000 ^b
	Residual	405.210	58	6.986		
	Total	1231.049	60			
a. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), SPIRITUALITAS_KERJA, KOMPENSASI						

Sumber Data : Data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan pada Tabel 4.14, diperoleh nilai Fhitung sebesar 59,103 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05, sehingga model regresi dalam penelitian ini secara simultan signifikan. Selain itu, jika dibandingkan dengan nilai Ftabel (sekitar 3,15 pada $\alpha = 0,05$, $df1 = 2$, $df2 = 58$), nilai Fhitung jauh lebih besar dari Ftabel, yang memperkuat kesimpulan bahwa kompensasi dan spiritualitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo (H1 diterima). Dengan demikian, kombinasi kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan perubahan atau variasi pada loyalitas karyawan dalam model regresi ini secara bermakna.

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kompensasi dan spiritualitas kerja, secara parsial atau individual terhadap variabel dependen, yaitu loyalitas karyawan.

Tabel IV. 13
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.126	3.298		.035
	KOMPENSASI	.146	.150	.095	.335
	SPIRITUALITAS_KERJA	.788	.102	.755	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN

Sumber Data : Data diolah menggunakan SPSS 26

Hasil Uji t yang disajikan pada tabel 4.15 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,146 dengan thitung = 0,973 dan Sig. = 0,335. Dengan jumlah responden 61, derajat kebebasan (df) = 58, dan taraf signifikansi 5%, nilai ttabel sekitar 2,002. Karena thitung (0,973) < ttabel (2,002) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel kompensasi tidak berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo (H2 ditolak).

- 2) Pengaruh variabel spiritualitas kerja terhadap loyalitas karyawan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel spiritualitas kerja sebesar 0,788 dengan $t_{hitung} = 7,735$ dan $Sig. = 0,000$. Nilai $t_{hitung} (7,735) > t_{tabel} (2,002)$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel spiritualitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo (H3 diterima).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk memprediksi atau mengetahui besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen yakni kompensasi dan spiritualitas kerja terhadap variabel dependen loyalitas karyawan.

Tabel IV. 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.659	2.643
a. Predictors: (Constant), SPIRITUALITAS_KERJA, KOMPENSASI				

Sumber Data : Data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.16, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,671. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 67,1% variasi atau perubahan pada variabel dependen, yaitu loyalitas karyawan, dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam penelitian ini, yaitu kompensasi dan spiritualitas kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Nilai R sebesar 0,819 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kompensasi dan spiritualitas kerja secara bersama-sama dengan loyalitas karyawan. Dengan demikian, secara objektif dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

d. Uji Variabel Dominan

Uji variabel dominan dilakukan untuk mengetahui variabel yang memberikan pengaruh paling kuat di antara kompensasi dan spiritualitas kerja terhadap loyalitas karyawan.

Tabel IV. 15
Hasil Uji Variabel Dominan

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.126	3.298		2.161	.035		
	KOMPENSASI	.146	.150	.095	.973	.335	.595	1.680
	SPIRITUALITAS_KERJA	.788	.102	.755	7.735	.000	.595	1.680

a. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN

Sumber Data : Data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.17, nilai *Standardized Coefficients (Beta)* untuk kompensasi sebesar 0,095, sedangkan untuk spiritualitas kerja sebesar 0,755. Nilai *Beta* ini menunjukkan bahwa spiritualitas kerja memiliki pengaruh yang jauh lebih dominan terhadap loyalitas karyawan dibandingkan kompensasi. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi uji t, di mana spiritualitas kerja signifikan (Sig. = 0,000, < 0,05), sedangkan kompensasi tidak signifikan (Sig. = 0,335, > 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan secara objektif bahwa spiritualitas kerja berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo (H4 diterima).

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi dan Spiritualitas Kerja secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai Fhitung sebesar 59,103 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05, sehingga model regresi dalam penelitian ini secara simultan signifikan. Selain itu, jika dibandingkan dengan nilai Ftabel (sekitar 3,15 pada $\alpha = 0,05$, $df_1 = 2$, $df_2 = 58$), nilai Fhitung jauh lebih besar dari Ftabel, yang memperkuat kesimpulan bahwa kompensasi dan spiritualitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo (H1 diterima). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiani (2024).

Kompensasi dan spiritualitas kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo karena hal ini sesuai dengan konteks yayasan sebagai lembaga sosial yang menekankan nilai-nilai kemanusiaan dan pelayanan, di mana spiritualitas kerja berperan penting dalam membangun komitmen moral dan emosional karyawan terhadap misi organisasi. Di sisi lain, kompensasi tetap menjadi bentuk penghargaan yang mendukung kesejahteraan karyawan dan memperkuat motivasi mereka untuk setia bekerja. Kombinasi kedua faktor tersebut secara objektif membentuk lingkungan kerja yang kondusif terhadap loyalitas karyawan, karena mampu memenuhi kebutuhan baik secara materiil maupun batiniah.

2. Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,146 dengan $t_{hitung} = 0,973$ dan $Sig. = 0,335$. Dengan jumlah responden 61, derajat kebebasan (df) = 58, dan taraf signifikansi 5%, nilai t_{tabel} sekitar 2,002. Karena $t_{hitung} (0,973) < t_{tabel} (2,002)$ dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo (H_2 ditolak). Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Purnomo, *dkk.* (2023). Namun tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hartoyo, *dkk.* (2023), Handayani, *dkk.* (2023), Mandhasari, *dkk.* (2023), Widiana (2024), Pratiwi, *dkk.* (2024), dan Rosadianto, *dkk.* (2024).

H_2 ditolak dalam penelitian ini kemungkinan besar disebabkan oleh karakteristik Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo sebagai lembaga nirlaba yang berfokus pada pelayanan sosial, di mana motivasi karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor non-finansial. Karyawan cenderung terdorong oleh nilai-nilai spiritual, panggilan hati, dan semangat melayani, sehingga kompensasi tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi loyalitas mereka. Kondisi ini sejalan dengan misi sosial dan nilai-nilai kemanusiaan yang diusung yayasan, sehingga pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan menjadi kurang dominan.

3. Pengaruh Spiritualitas Kerja secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji *t*, nilai koefisien regresi untuk variabel spiritualitas kerja sebesar 0,788 dengan *thitung* = 7,735 dan *Sig.* = 0,000. Nilai *thitung* (7,735) > *ttabel* (2,002) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel spiritualitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo (H3 diterima). Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arnawa, *dkk.* (2021), Wijayanti, *dkk.* (2021), Adhara, *dkk.* (2023), Suwatno, *dkk.* (2024), Tanwa, *dkk.* (2024), dan Widiani (2024).

Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo sebagai lembaga nirlaba yang berfokus pada pelayanan sosial dan kemanusiaan memberikan ruang bagi karyawan untuk merealisasikan nilai-nilai spiritualitas dalam pekerjaan sehari-hari. Menurut teori motivasi intrinsik dan konsep spiritualitas kerja dalam MSDM, karyawan yang merasakan bahwa pekerjaannya memiliki makna mendalam dan sejalan dengan nilai spiritualnya akan cenderung memiliki komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi. Hal ini selaras dengan misi yayasan yang menekankan pelayanan dengan hati dan nilai kemanusiaan, sehingga spiritualitas kerja menjadi faktor dominan yang memengaruhi loyalitas karyawan di yayasan ini.

4. **Spiritualitas Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.17, nilai *Standardized Coefficients (Beta)* untuk kompensasi sebesar 0,095, sedangkan untuk spiritualitas kerja sebesar 0,755. Nilai *Beta* ini menunjukkan bahwa spiritualitas kerja memiliki pengaruh yang jauh lebih dominan terhadap loyalitas karyawan dibandingkan kompensasi. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi uji t, di mana spiritualitas kerja signifikan ($\text{Sig.} = 0,000, < 0,05$), sedangkan kompensasi tidak signifikan ($\text{Sig.} = 0,335, > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan secara objektif bahwa spiritualitas kerja berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo (H4 diterima). Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wijayanti, *dkk.* (2021), Adhara, *dkk.* (2023), dan Widiani (2024).

Secara teori manajemen sumber daya manusia (MSDM), spiritualitas kerja menjadi faktor dominan terhadap loyalitas karyawan, khususnya di organisasi nirlaba seperti Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo, karena nilai-nilai intrinsik lebih berperan dalam membentuk komitmen dan kesetiaan. Karyawan memandang pekerjaan bukan sekadar sumber imbalan finansial, melainkan sebagai bentuk pengabdian dan aktualisasi diri. Hal ini sejalan dengan teori motivasi intrinsik yang menyebutkan bahwa loyalitas karyawan akan lebih kuat jika mereka merasa pekerjaan bermakna dan selaras dengan nilai-nilai pribadi. Oleh karena itu, spiritualitas kerja lebih berpengaruh dominan

terhadap loyalitas dibandingkan kompensasi, yang bukan menjadi pendorong utama loyalitas dalam penelitian ini.

E. Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil pembahasan di atas dapat diperoleh adanya implikasi teoritis dan implikasi praktis sebagai berikut

1. Implikasi Teoritis

Hasil uji F yang menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan spiritualitas kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) mendukung teori-teori dalam MSDM yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor internal dan eksternal organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi (X1) dan spiritualitas kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) yakni penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Wahyu Widiana (2024) dalam penelitian yang berjudul “Analisis Loyalitas Karyawan pada Perusahaan JNE Express di Denpasar Provinsi Bali”.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa dalam kompensasi (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y). Secara teoritis, temuan ini mendukung pandangan dalam teori motivasi intrinsik (Deci & Ryan, 2017) yang menyatakan bahwa loyalitas lebih dipengaruhi oleh faktor internal dan nilai-nilai pribadi daripada imbalan

finansial, khususnya pada organisasi yang berorientasi sosial. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) yakni penelitian yang dilakukan oleh Endri Purnomo, *et al* (2023) berjudul “*The Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Enhancing Employee Loyalty*”

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa spiritualitas kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) Hasil ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Hanafi (2022:21), karyawan yang mempersepsikan pekerjaan sebagai media aktualisasi spiritual untuk menunjukkan usaha kerja (*work effort*) yang lebih intens dibandingkan dengan mereka yang memandang pekerjaan semata sebagai instrumen ekonomi. Dalam konteks lembaga sosial seperti Yayasan Bhakti Luhur, spiritualitas kerja menjadi sumber utama motivasi, karena karyawan merasa pekerjaannya bermakna dan selaras dengan nilai yang diyakini. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh:

- a. Pratiwi Wijayanti, *et al* (2021) dalam penelitian yang berjudul “*Role of Workplace Spirituality in Employee Loyalty among Indonesian Millennial Employees*”, dan
- b. Yhora Listy Adhara, *et al* (2023) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel

Mediasi pada Karyawan (Survey Karyawan Koperasi Peternak Susu Garut Selatan (KPGS) Cikajang)".

Berdasarkan hasil uji dominan, diketahui bahwa spiritualitas kerja (X2) berpengaruh lebih dominan terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan nilai *Standardized Coefficients (Beta)* 0,755. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Nyoman Wahyu Widiana (2024) yang berjudul "Analisis Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan JNE Express di Denpasar, Provinsi Bali".

2. Implikasi Praktis

- a. Pada tabel 4.4 diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada item kompensasi (X1) terdapat pada X1.6 (*mean* = 4.28) menunjukkan bahwa fasilitas kerja seperti ruang konseling, alat edukasi, dan kendaraan lapangan dinilai sangat baik, terawat, dan mudah diakses. Hal ini mencerminkan bahwa yayasan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas karyawan. Yayasan perlu mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas fasilitas ini, karena hal tersebut berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja. Selain itu, keberhasilan dalam penyediaan fasilitas dapat menjadi contoh baik untuk aspek kompensasi lainnya.

Di sisi lain, item dengan nilai terendah terdapat pada X1.2 (*mean* = 3.90) mengungkapkan bahwa sebagian karyawan merasa

gaji yang diterima belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan hidup. Meskipun mayoritas responden (75,4%) setuju atau sangat setuju, terdapat 21,3% karyawan yang kurang setuju, menunjukkan adanya ketidakpuasan yang perlu menjadi perhatian. Bagi Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo, penting untuk terus mempertahankan dan menyempurnakan elemen kompensasi yang sudah dinilai baik, serta mengevaluasi dan memperbaiki aspek yang masih dianggap kurang optimal agar seluruh elemen kompensasi dapat mendukung motivasi dan kepuasan karyawan secara menyeluruh. Hal ini juga penting meskipun loyalitas karyawan lebih dominan dipengaruhi oleh faktor non-finansial, karena sistem kompensasi tetap menjadi bagian penting dalam menjaga keadilan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

- b. Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa nilai rata-rata variabel spiritualitas kerja (X2) sebesar 4,33 menunjukkan bahwa spiritualitas kerja di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo sudah berada pada tingkat sangat baik. Item dengan skor tertinggi adalah X2.6 (*mean* = 4,56), yang mencerminkan bahwa mayoritas karyawan merasakan kuatnya nilai dan keyakinan yang mendasari setiap pekerjaan mereka. Hal ini menjadi modal penting untuk mempertahankan budaya kerja yang penuh makna dan mendukung keberlanjutan visi yayasan.

Sementara itu, item dengan skor terendah adalah X2.7 (*mean* = 4,15), yang terkait dengan kesediaan karyawan dalam mengaitkan pekerjaan dengan tujuan hidup mereka. Hasil ini menjadi masukan bagi yayasan untuk terus memfasilitasi program pembinaan nilai, refleksi, atau pelatihan yang dapat membantu karyawan lebih memaknai pekerjaan sebagai bagian dari tujuan hidup mereka. Dengan memperkuat aspek ini, yayasan dapat semakin meningkatkan loyalitas karyawan sekaligus kualitas pelayanan sosial yang diberikan.

- c. Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa rata-rata skor loyalitas karyawan (Y) sebesar 4,14 mengindikasikan bahwa secara umum karyawan memiliki loyalitas yang baik terhadap yayasan. Item dengan skor tertinggi adalah Y.10 (*mean* = 4,38), mengungkapkan bahwa mayoritas karyawan (96,7%) merasa yayasan memberikan pengalaman kerja yang berharga. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi dan makna pekerjaan telah berhasil menciptakan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dengan yayasan. Yayasan dapat memanfaatkan aset berharga ini dengan lebih mengembangkan program pengembangan karir dan pengayaan pengalaman kerja, seperti rotasi tugas atau peluang belajar yang lebih beragam, untuk semakin memperkuat keterikatan karyawan.

Sebaliknya, item dengan skor terendah adalah Y.2 (*mean* = 3,89), mengindikasikan bahwa sekitar 25% karyawan masih memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Meskipun persentase ini relatif kecil, hal ini tetap perlu menjadi perhatian serius manajemen. Yayasan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bekerja di yayasan, seperti kesesuaian beban kerja, peluang pengembangan diri, atau aspek kompensasi. Program retensi yang lebih personal, seperti mentoring atau pembinaan karir, mungkin diperlukan untuk mengatasi hal ini.

Temuan menarik lainnya adalah tingginya skor pada item Y.7 (*mean* = 4,28) yang menunjukkan kebanggaan karyawan sebagai bagian dari yayasan. Yayasan dapat lebih memanfaatkan kebanggaan organisasional ini sebagai alat motivasi dan penguatan budaya organisasi. Misalnya dengan lebih sering menyampaikan kesuksesan program dan dampak sosial yang telah dicapai kepada seluruh karyawan, sehingga mereka semakin menyadari kontribusi penting mereka dalam program-program pelayanan sosial yayasan.