

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA INSANI DAN  
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP LOYALITAS  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING  
(STUDI PADA KSPPS BTM PEKALONGAN)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh

gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

**RIZKY ANDREAN**

**NIM: 4119060**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

**2023**

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA INSANI DAN  
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP LOYALITAS  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING  
(STUDI PADA KSPPS BTM PEKALONGAN)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh

gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

**RIZKY ANDREAN**

**NIM: 4119060**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
2023**

### **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizky Andrean

NIM : 4119060

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Insani dan Kualitas  
Kehidupan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan  
Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening  
(Studi pada KSPPS BTM Pekalongan)

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya  
peneliti, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah peneliti sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 14 Juni 2023

Yang menyatakan,



Rizky Andrean

## NOTA PEMBIMBING

**Muhammad Aris Safi'i, M.E.I.**

Perum Pisma Garden Residence, Tirto, Pekalongan Barat

Lampiran : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Rizky Andrean

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

PEKALONGAN

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara:

Nama : **Rizky Andrean**

NIM : **4119060**

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Insani dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada KSPPS BTM Pekalongan)**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Atas pergantiannya, saya sampaikan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Pekalongan, 14 Juni 2023

Pembimbing,



**Muhammad Aris Safi'i, M.E.I.**

NIP. 198510122015031004



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jalan Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan, [www.febi.uingusdur.ac.id](http://www.febi.uingusdur.ac.id)

**P E N G E S A H A N**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN)  
K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i:

Nama : **Rizky Andrean**  
NIM : **4119060**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Insani dan  
Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Loyalitas  
Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel  
Intervening (Studi pada KSPPS BTM Pekalongan)**  
Dosen Pembimbing : **Muhammad Aris Safi'i, M.E.I.**

Telah diujikan pada hari Kamis tanggal 6 Juli 2023 dan dinyatakan **LULUS**  
serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
(S.E).

Dewan Penguji,

Penguji I

Penguji II

**Dr. Tamamudin, M.M.**

NIP. 197910302006041018

**Bahtiar Effendi, M.E.**

NIP. 198510012019081001

Pekalongan, 20 Juli 2023

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



**Dr. Hj. Sinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.**

NIP. 197502201999032001

## **PERSEMBAHAN**

1. Kedua orang tua, Bapak Rochani dan Ibu Naechun, yang selalu memberikan kasih sayang sepanjang hayat serta kesempatan dan dukungan kepada peneliti untuk menempuh pendidikan sarjana di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Kedua adik tercinta, Muhammad Rifqi Maulana dan Ridho Syafaur Rohman, yang selalu memberikan pengertian kepada peneliti agar dapat menyelesaikan pendidikan sarjana dengan baik.
3. Dosen Penasihat Akademik, Dr. Agus Fakhрина, M.S.I., yang telah memberikan nasihat berharga kepada peneliti.
4. Dosen Pembimbing Skripsi, Bapak M. Aris Safi'i, M.E.I., yang telah memberikan segala bantuan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Hendri Hermawan Adinugraha, M.S.I., yang secara intensif telah mengenalkan peneliti dengan dunia karya tulis ilmiah.
6. Prof. Dr. Ade Dedi Rohayana, M. Ag. dan Ibu Elis Nur Setiallah, S. Pd. I, M. Pd., yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk belajar di Asrama An Nur Pekalongan.
7. Bapak Bahgia Majuta, S. Pd. Dan Ibu Sri Rejeki, S. Pd., yang sudah peneliti anggap sebagai orang tua peneliti selama 3 tahun berasrama di Semarang.
8. Manajer Umum KSPPS BTM Pekalongan, Bapak Much. Mabrur Hadi, S.E., beserta seluruh karyawan KSPPS BTM Pekalongan, yang telah memberikan segala bantuan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

9. HMJ Ekonomi Syariah, DEMA FEBI, IKMAB, KSEI FEBI, FoSSEI Jawa Tengah, dan Komunitas Mahasiswa Sadar Halal, yang telah menjadi wadah bagi peneliti untuk berorganisasi.
10. Seluruh teman peneliti sesama mahasiswa UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mulai dari angkatan 2016 hingga 2022, yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
11. Serta, untuk setiap orang yang membaca skripsi ini

## **MOTTO**

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,  
sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

{Q.S. Al Insyirah (94): 5-6}



## ABSTRAK

### **Andrean, R. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Insani dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KSPPS BTM Pekalongan).**

Banyak Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yang memiliki bentuk Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS). Tercatat per Desember tahun 2022, terdapat 3.912 KSPPS di Indonesia. Loyalitas karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam lembaga keuangan dalam bentuk apapun. Loyalitas karyawan dalam lembaga keuangan tidak hanya diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang memuaskan, melainkan juga mampu mencegah terjadinya kecurangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi SDI dan kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan KSPPS BTM Pekalongan.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 192 karyawan yang berasal dari seluruh jaringan kantor KSPPS BTM Pekalongan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 130 karyawan yang ditentukan berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin dengan *margin of error* 5%. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDI berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t$  hitung = 3,673 > nilai  $t$  tabel = 1,657 dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t$  hitung = 8,244 > nilai  $t$  tabel = 1,657 dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Kompetensi SDI berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai  $t$  hitung = 3,600 > nilai  $t$  tabel = 1,657 dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Kualitas kehidupan kerja mampu memberikan pengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai  $t$  hitung = 2,234 > nilai  $t$  tabel = 1,657 dan nilai signifikansi = 0,027 < 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai  $t$  hitung = 5,106 > nilai  $t$  tabel = 1,657 dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi SDI terhadap loyalitas karyawan dengan nilai  $t$  hitung = 2,595 > nilai  $t$  tabel = 1,657. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan nilai  $t$  hitung = 3,795 > nilai  $t$  tabel = 1,657.

**Kata Kunci:** Kompetensi SDI, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan KSPPS BTM Pekalongan.

## ABSTRACT

**Andrean, R. The Effect of Human Resource Competencies and Quality of Work Life on Employee Loyalty with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study at KSPPS BTM Pekalongan).**

Many Sharia Microfinance Institutions have the form of KSPPS. Recorded as of December 2022, there were 3,912 KSPPS in Indonesia. Employee loyalty is very important in financial institutions in any form. Employee loyalty in financial institutions is not only expected to be able to produce satisfactory performance but also to prevent fraud. This study aims to analyze the effect of human resource (HR) competence and quality of work life on employee loyalty with job satisfaction as an intervening variable in KSPPS BTM Pekalongan employees.

This research is field research with a quantitative approach. The population in this study amounted to 192 employees from the entire office network of KSPPS BTM Pekalongan. The sample in this study amounted to 130 employees determined based on the results of the calculation of the Slovin formula with a margin of error of 5%. Sampling in this study uses a proportional random sampling technique. The data collection technique in this study used a questionnaire with a Likert scale. The data analysis technique used in this research is path analysis.

The results showed that HR competence has a significant effect on job satisfaction with a  $t$  value = 3.673 >  $t$  table value = 1.657 and a significance value = 0.000 < 0.05. Quality of work life has a significant effect on job satisfaction with  $t$  value = 8.244 >  $t$  table value = 1.657 and significance value = 0.000 < 0.05. HR competence has a significant effect on employee loyalty with a  $t$  value = 3.600 >  $t$  table value = 1.657 and a significance value = 0.000 < 0.05. Quality of work life can influence and be significant to employee loyalty with  $t$  value = 2.234 >  $t$  table value = 1.657 and significance value = 0.027 < 0.05. Job Satisfaction has a significant effect on employee loyalty with a  $t$  value = 5.106 >  $t$  table value = 1.657 and a significance value = 0.000 < 0.05. Job satisfaction mediates the effect of HR competence on employee loyalty with  $t$  value = 2.595 >  $t$  table value = 1.657. Job satisfaction mediates the effect of quality of work life on employee loyalty with a  $t$  value of 3.795 >  $t$  table value = 1.657.

**Keywords:** HR Competence, Quality of Work Life, Job Satisfaction, Employee Loyalty, and KSPPS BTM Pekalongan.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya sampaikan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan Rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Zaenal Mustaqim, M. Ag. selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Dr. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H. selaku Dekan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Bapak Muhammad Aris Safi'i, M.E.I. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.sekaligus dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Agus Fakhrina, M.S.I. selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA).
5. Bapak Much. Mabrur Hadi, S.E. selaku Manajer Umum KSPPS BTM Pekalongan yang telah banyak membantu dalam memperoleh data yang saya perlukan dalam penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh karyawan KSPPS BTM Pekalongan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan guna penyusunan skripsi ini.
7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan material dan moral.
8. Sahabat yang telah kebersamai dalam perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 14 Juni 2023

Peneliti

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rizky Andrean', written in a cursive style.

Rizky Andrean

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA .....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xxiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xxvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxvii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	 <b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
D. Sistematika Pembahasan.....	12
 <b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	 <b>13</b>
A. Landasan Teori.....	13
1. <i>Theory of Planned Behavior</i> (TPB) .....	13
2. Loyalitas Karyawan.....	15
3. Kompetensi Sumber Daya Insani .....	17
4. Kualitas Kehidupan Kerja .....	19
5. Kepuasan Kerja .....	22
B. Telaah Pustaka .....	24
C. Kerangka Berpikir .....	32
D. Hipotesis .....	33
 <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	 <b>41</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	41
B. <i>Setting</i> Penelitian .....	41
C. Jenis dan Sumber Data.....	42
D. Teknik Pengumpulan Data.....	42
E. Populasi dan Sampel.....	43
F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	47
G. Teknik Analisis Data.....	50
 <b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	 <b>57</b>
A. Deskripsi Data .....	57
1. Profil KSPPS BTM Pekalongan.....	57

2.	Deskripsi Penelitian.....	65
3.	Karakteristik Responden .....	66
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	66
c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	67
d.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	68
e.	Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Kantor.....	71
B.	Analisis Data.....	71
1.	Uji Kualitas Instrumen .....	71
a.	Uji Validitas .....	71
b.	Uji Reliabilitas .....	72
2.	Uji Asumsi Klasik .....	73
a.	Uji Normalitas .....	73
b.	Uji Heteroskedastisitas .....	76
c.	Uji Multikolinearitas.....	78
3.	Uji Hipotesis.....	80
a.	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	80
b.	Koefisien Determinasi .....	95
C.	Pembahasan .....	98
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>118</b>
A.	Simpulan.....	118
B.	Keterbatasan Penelitian .....	119
C.	Implikasi Teoretis dan Praktis .....	121
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>123</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>		<b>I</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Telaah Pustaka .....	24
Tabel 3.1	Skala Pengukuran .....	42
Tabel 3.2	Populasi Penelitian .....	43
Tabel 3.3	Rincian Populasi dan Sampel Penelitian .....	47
Tabel 3.4	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	48
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	67
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	67
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	68
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Kantor .....	69
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas .....	71
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas .....	72
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas Model Persamaan I .....	74
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas Model Persamaan II .....	75
Tabel 4.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Persamaan I .....	76
Tabel 4.11	Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Persamaan II .....	77
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas Model Persamaan I.....	78
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas Model Persamaan II .....	79
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model Persamaan I .....	81
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi Model Persamaan I.....	82
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model Persamaan II.....	85

Tabel 4.17	Koefisien Determinas Model Persamaan II .....	87
Tabel 4.18	Koefisien Determinasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Dependen .....	95
Tabel 4.19	Koefisien Determinasi dengan Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Dependen .....	96
Tabel 4.20	Rincian Hasil Uji Hipotesis.....	97



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir .....	32
Gambar 3.1	Model Analisis Jalur .....	53
Gambar 4.1	Model Persamaan I.....	80
Gambar 4.2	Model Persamaan I dengan nilai Koefisien $\beta$ .....	83
Gambar 4.3	Model Persamaan II .....	84
Gambar 4.4	Model Persamaan II dengan nilai Koefisien $\beta$ .....	87
Gambar 4.5	Model Analisis Jalur dengan Koefisien $\beta$ .....	88

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Surat Izin Penelitian.....	I
Lampiran 2.	Surat Keterangan Melakukan Penelitian .....	II
Lampiran 3.	Dokumentasi Penelitian.....	III
Lampiran 4.	Kuesioner Penelitian.....	IV
Lampiran 5.	Data Penelitian.....	X
Lampiran 6.	Tabel r .....	XXXVI
Lampiran 7.	Tabel t .....	XXXVII
Lampiran 8.	Output SPSS Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	XXXVIII
Lampiran 9.	Grafik Uji Normalitas.....	XLVI
Lampiran 10.	Grafik Uji Heteroskedastisitas.....	L
Lampiran 11.	Daftar Riwayat Hidup Peneliti.....	LII

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya insani (SDI) memiliki peran yang penting bagi organisasi. SDI berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional organisasi. Kegiatan dalam organisasi tidak akan dapat terlaksana tanpa adanya SDI. Lebih dari itu, SDI juga berperan sebagai kekuatan kompetitif yang organisasi miliki dalam menghadapi persaingan yang ada (Palese et al., 2022). SDI merupakan aset yang unik, karena insan (manusia) mempunyai pemikiran, perasaan, sifat, hasrat, dan latar belakang yang beragam. Keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya, seringkali ditentukan oleh bagaimana kondisi SDI (karyawan) yang berada di dalamnya. Maka dari itu, organisasi harus mampu melakukan manajemen SDI secara efektif dan efisien untuk mendukung agar tujuannya dapat tercapai (Nasution & Hidayat, 2019). Di antara hasil yang ingin dicapai dari manajemen SDI adalah terbentuknya loyalitas karyawan dalam organisasi (Yuliar, 2021).

Loyalitas karyawan merupakan karakteristik yang penting untuk dimiliki oleh SDI dalam organisasi. Loyalitas karyawan menunjukkan sikap positif yang ditampilkan karyawan terkait pekerjaan yang dia lakukan dan organisasi dimana ia bekerja. Seorang karyawan yang memiliki loyalitas bukan saja bekerja untuk kepentingan pribadinya melainkan juga demi kepentingan organisasinya. Loyalitas karyawan sangat penting bagi eksistensi

organisasi (Citra & Fahmi, 2019). Karyawan yang loyal merupakan aset berharga bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki loyalitas senantiasa melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai peran, tugas, dan tanggung jawabnya. Karyawan yang loyal juga akan setia kepada organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki loyalitas akan menjadi penghambat atau bahkan menjadi ancaman bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Loyalitas karyawan sangat diperlukan untuk mendukung kesuksesan organisasi (Larastrini & Adnyani, 2019).

Karyawan yang loyal dapat meningkatkan potensi kesuksesan organisasi karena mereka meningkatkan efisiensi kerja dan meminimalisir terjadinya tindakan yang dapat merugikan organisasi (Tyas et al., 2020). Loyalitas berasal dari keyakinan bahwa antara karyawan dan organisasi pada hakikatnya saling membutuhkan satu sama lain. Loyalitas karyawan bukan hanya dilihat dari keahlian dalam menjalankan peran dan tugas yang dimilikinya, tetapi juga bagaimana usaha yang dilakukannya untuk mewujudkan kesuksesan bagi organisasi. Loyalitas karyawan juga bukan hanya dilihat dari seberapa lama rentang waktu seseorang bekerja di organisasi, tetapi juga bagaimana dedikasinya untuk kemajuan organisasi (Anifah & Foeh, 2022).

Loyalitas dapat timbul dari faktor dalam diri karyawan, namun dapat pula didukung oleh faktor yang berasal dari luar. Loyalitas karyawan dapat timbul apabila mereka memiliki kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan memiliki peran yang penting bagi

organisasi. Dalam kajian perilaku organisasi dan manajemen SDI, banyak penelitian yang telah mengungkapkan pentingnya kepuasan kerja (Chinomona & Dhurup, 2014; Dhir dkk., 2020; Yeni dkk., 2022). Tidak hanya dapat menimbulkan loyalitas karyawan, kepuasan kerja juga mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Sulaiman & Talli, 2020). Adapun sebaliknya, ketidakpuasan dapat menjadi titik awal masalah manajemen SDI dalam organisasi, seperti hubungan kerja yang kurang harmonis hingga tingkat turn over yang tinggi. Secara personal, ketidakpuasan dapat menurunkan semangat dalam bekerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya (Hasibuan & Afrizal, 2019).

Kepuasan kerja merepresentasikan kondisi emosional seorang karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang dia lakukan, apakah pekerjaan itu dia senangi atau tidak. Kepuasan kerja mampu memunculkan sikap positif dalam bekerja. Sehingga ketika karyawan memiliki kepuasan kerja, dapat timbul loyalitas dalam diri karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan juga terhadap organisasi (Rohimah, 2018). Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian Khuong & Linh (2020) dimana menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Namun, hasil penelitian Nasution & Hidayat (2019) justru menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Artinya, masih terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja amatlah banyak, satu di antaranya adalah kompetensi SDI. Kompetensi SDI merupakan hal yang penting bagi setiap karyawan. Apabila kompetensi SDI yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan pekerjaannya, ia akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan akan merasa bahwa pekerjaannya terlalu berat baginya karena kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang harus ia lakukan. Sehingga ia tidak mencapai kepuasan kerja (Eristaria et al., 2020). Seorang karyawan alangkah baiknya memiliki kompetensi SDI yang sesuai dalam melakukan pekerjaannya agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan. Tercapainya hasil kerja yang memuaskan secara perorangan akan mendorong kemajuan dari SDI secara keseluruhan yang akan berakibat pada meningkatnya produktivitas bagi organisasi (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Kompetensi SDI mengacu pada suatu karakteristik dari karyawan berupa segala hal yang melekat pada diri karyawan tersebut yang dibutuhkannya menyangkut pekerjaannya. Karyawan akan lebih menyukai pekerjaannya apabila ia memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan tersebut. Kesesuaian antara kompetensi dan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka (Sianturi et al., 2019). Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian Sabuhari dkk. (2020) dimana menyatakan bahwa kompetensi SDI berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian Darmawan dkk. (2015) justru menyatakan bahwa kompetensi SDI tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya,

masih terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) mengenai pengaruh kompetensi SDI terhadap kepuasan kerja.

Selain kompetensi SDI, kualitas kehidupan kerja juga dapat menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja dapat dipahami dari dua cara pandang yang berbeda. Pertama, kualitas kehidupan kerja adalah upaya yang coba organisasi lakukan untuk mewujudkan kehidupan kerja yang ideal guna mencapai tujuannya. Kedua, kualitas kehidupan kerja adalah pandangan karyawan yang berkaitan dengan hasrat mereka untuk mendapatkan perasaan positif, pengembangan diri, dan pemenuhan kebutuhan dari pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kata lain, kualitas kehidupan kerja adalah cara pandang karyawan terhadap kesejahteraan baik lahir maupun batin dalam pekerjaan mereka (Bekti, 2018). Kualitas kehidupan kerja merujuk pada kondisi senang atau tidaknya lingkungan dan suasana kerja bagi individu yang bekerja di dalamnya. Dampak bagi individu yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik adalah terbentuknya sikap positif dalam bekerja yang tentunya akan memberikan manfaat bukan saja bagi dirinya, melainkan juga bagi organisasi (Hasmalawati & Hasanati, 2017).

Kualitas kehidupan kerja mencerminkan pandangan karyawan tentang kondisi lahir dan batin yang dirasakannya terkait pekerjaannya. Kehidupan kerja yang berkualitas bertujuan untuk mewujudkan perasaan senang dalam bekerja sehingga ia dapat mencapai kepuasan kerja (Turang et al., 2022). Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian Yeni dkk. (2022) dimana

menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian Arifin (2012) justru menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, masih terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

Loyalitas karyawan, kepuasan kerja, kompetensi SDI, dan kualitas kehidupan kerja merupakan faktor-faktor yang penting terkait dengan SDI dalam organisasi, tidak terkecuali di Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS). Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) merupakan salah satu bentuk LKMS yang banyak terdapat di Indonesia. Menurut Deputy Direktur LKMS Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah (KNEKS), per Desember tahun 2022 terdapat 3.912 KSPPS dengan jumlah anggota mencapai 4,6 juta orang dan total asset mencapai 20,67 triliun rupiah (KNEKS, 2023). KSPPS merupakan koperasi yang aktivitas bisnisnya menyediakan layanan simpan pinjam dan juga berbagai bentuk pembiayaan berprinsip syariah serta mengelola berbagai filantropi Islam seperti Zakat, Infak, Sedekah, dan Wakaf (ZISWAF). KSPPS tergolong Lembaga Keuangan Non-Bank (LKNB) dimana kegiatan operasionalnya berlandaskan pada sistem syariah. Koperasi ini dibentuk dengan tujuan agar dapat melayani kebutuhan anggotanya, menyediakan alternatif pembiayaan usaha yang mudah bagi anggota yang membutuhkan, dan menghasilkan benefit bagi anggota melalui pembagian keuntungan berupa Sisa Hasil Usaha (SHU) (Asmita, 2020).



KSPPS adalah LKMS yang menjadi tempat dalam penyediaan permodalan, terutama untuk masyarakat kelas menengah ke bawah (Windasari & Karim, 2020). Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) menjadikan LKMS solusi dalam mengatasi masalah terkait sulitnya modal. Memperoleh pinjaman modal melalui Lembaga Keuangan Mikro lebih mudah bagi UMKM jika dibandingkan dengan sektor perbankan. Hal ini mengakibatkan banyak UMKM yang cenderung menggunakan Lembaga Keuangan Mikro dalam mengatasi masalah permodalan yang dihadapinya (Melinda, 2021). Salah satu KSPPS yang populer di Indonesia adalah Baitut Tamwil Muhammadiyah (BTM). BTM hadir sebagai solusi pendanaan yang belum mampu difasilitasi oleh perbankan atau lembaga keuangan lain. Dengan demikian, eksistensinya diharapkan mampu membantu masyarakat, khususnya pelaku UMKM (Ismanto, 2021). Salah satu BTM yang eksistensinya telah ada selama lebih dari 2 dekade adalah KSPPS BTM Pekalongan. KSPPS BTM Pekalongan berawal dari BTM Wiradesa yang berdiri sejak tahun 1996 dan terus berkembang hingga saat ini (KSPPS BTM Pekalongan, 2022b).

KSPPS BTM Pekalongan merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang banyak bermitra dengan para pelaku UMKM dan masyarakat, khususnya di wilayah Pekalongan. Pada tahun 2022 jumlah anggota KSPPS BTM Pekalongan mencapai 22.185 orang. Dengan semakin banyaknya anggota, diharapkan kegiatan usaha KSPPS BTM Pekalongan juga semakin berkembang. Dalam kegiatan usahanya, hingga akhir tahun 2022, KSPPS

BTM Pekalongan memiliki 15 jaringan kantor meliputi 1 kantor pusat manajemen (KPM), 12 kantor cabang (KC), 1 kantor cabang pembantu (KCP), dan 1 kantor kas (KK). Adapun keseluruhan karyawan di semua jaringan kantor sebanyak 192 orang, dengan rincian karyawan kantor pusat manajemen sejumlah 14 orang, karyawan seluruh kantor cabang sejumlah 166 orang, karyawan kantor cabang pembantu sejumlah 9 orang, dan karyawan kantor kas sejumlah 3 orang (KSPPS BTM Pekalongan, 2022a).

Salah satu kendala bagi KSPPS dalam meningkatkan perkembangannya adalah masalah kecurangan (*fraud*). *Fraud* adalah faktor yang akan berdampak negatif terhadap eksistensi KSPPS. *Fraud* dapat menyebabkan berbagai kerugian pada KSPPS baik kerugian materiel maupun kerugian non-materiel (Pebruary et al., 2019). Di antara faktor penyebab *fraud* pada KSPPS adalah kurangnya kepuasan kerja dan loyalitas karyawan yang ada dalam KSPPS tersebut. *Fraud* adalah salah satu permasalahan akut yang terjadi pada lembaga keuangan (Sudarmanto & Utami, 2021). KSPPS BTM Pekalongan juga tidak lepas dari permasalahan ini. Terungkap pada bulan April tahun 2023, salah seorang oknum karyawan KSPPS BTM Pekalongan melakukan tindakan *fraud* berupa penggelapan tabungan hari raya milik para nasabah senilai 900 juta rupiah (Detik.com, 2023).

Loyalitas karyawan mutlak diperlukan oleh LKMS, termasuk KSPPS BTM Pekalongan. Loyalitas karyawan diduga mampu dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kompetensi SDI, dan kualitas kehidupan kerja. Berdasarkan hal tersebut, dilakukanlah penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh**

**Kompetensi Sumber Daya Insani dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KSPPS BTM Pekalongan)”.**

**B. Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang yang diungkapkan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi SDI berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM Pekalongan?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM Pekalongan?
3. Apakah kompetensi SDI berpengaruh terhadap loyalitas karyawan KSPPS BTM Pekalongan?
4. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan KSPPS BTM Pekalongan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan KSPPS BTM Pekalongan?
6. Apakah kompetensi SDI melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan KSPPS BTM Pekalongan?
7. Apakah kualitas kehidupan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan KSPPS BTM Pekalongan?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah yang diungkapkan sebelumnya, tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi SDI terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM Pekalongan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BTM Pekalongan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi SDI terhadap loyalitas karyawan KSPPS BTM Pekalongan.
- d. Untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas karyawan KSPPS BTM Pekalongan.
- e. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan KSPPS BTM Pekalongan.
- f. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi SDI melalui kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan KSPPS BTM Pekalongan.
- g. Untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja melalui kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan KSPPS BTM Pekalongan.

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dibagi sebagai berikut:

### a. Manfaat Teoretis

Penelitian ini peneliti harapkan dapat digunakan sebagai rujukan dalam memahami bagaimana loyalitas karyawan mampu dipengaruhi oleh kompetensi SDI dan kualitas kehidupan kerja melalui kepuasan kerja. Penelitian ini peneliti harapkan dapat digunakan sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya di masa depan yang memiliki bidang serupa. Penelitian ini juga peneliti harapkan mampu meningkatkan khazanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya insani di LKMS.

### b. Manfaat Praktis

#### 1) Bagi Akademisi

Penelitian ini peneliti harapkan dapat mengembangkan pengetahuan bagi pembaca terkait pengaruh kompetensi SDI dan kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di KSPPS BTM Pekalongan.

#### 2) Bagi KSPPS BTM Pekalongan

Penelitian ini peneliti harapkan dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen KSPPS BTM Pekalongan ketika merumuskan kebijakan terkait manajemen SDI dalam

internal organisasinya terutama dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan yang ada di dalamnya.

#### **D. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan penelitian ini sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

##### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini terdiri dari teori yang digunakan dalam penelitian, telaah pustaka, kerangka berpikir, dan hipotesis.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, *setting* penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, serta teknik analisis data.

##### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

##### **BAB V PENUTUP**

Bab ini terdiri dari simpulan, keterbatasan penelitian, serta implikasi teoretis dan praktis.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, didapatkan simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, diketahui nilai  $t$  hitung  $= 3,673 >$  nilai  $t$  tabel  $= 1,657$  dan nilai signifikansi  $= 0,000 < 0,05$  yang berarti Kompetensi SDI berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan KSPPS BTM Pekalongan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, diketahui nilai  $t$  hitung  $= 8,244 >$  nilai  $t$  tabel  $= 1,657$  dan nilai signifikansi  $= 0,000 < 0,05$  yang berarti Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan KSPPS BTM Pekalongan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, diketahui nilai  $t$  hitung  $= 3,600 >$  nilai  $t$  tabel  $= 1,657$  dan nilai signifikansi  $= 0,000 < 0,05$  yang berarti Kompetensi SDI berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan KSPPS BTM Pekalongan.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, diketahui nilai  $t$  hitung  $= 2,234 >$  nilai  $t$  tabel  $= 1,657$  dan nilai signifikansi  $= 0,027 < 0,05$  yang berarti Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan KSPPS BTM Pekalongan.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, nilai  $t$  hitung  $= 5,106 >$  nilai  $t$  tabel  $= 1,657$  dan nilai signifikansi  $= 0,000 < 0,05$  yang berarti

Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan KSPPS BTM Pekalongan.

6. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, nilai  $t$  hitung = 2,595 > nilai  $t$  tabel = 1,657 yang berarti Kepuasan Kerja memediasi pengaruh kompetensi SDI terhadap loyalitas karyawan. Atau dengan kata lain, Kompetensi SDI melalui Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan KSPPS BTM Pekalongan.
7. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, nilai  $t$  hitung = 3,795 > nilai  $t$  tabel = 1,657 yang berarti Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap loyalitas karyawan. Atau dengan kata lain, Kualitas Kehidupan Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan KSPPS BTM Pekalongan.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Penelitian yang hanya menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya memiliki beberapa kelemahan, di antaranya responden tidak dapat memberikan jawaban lain yang tidak dinyatakan dalam kuesioner. Selain itu, responden juga dapat memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya. Meskipun demikian, peneliti telah berupaya agar kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat menghasilkan data yang



akurat. Di antaranya dengan cara merancang agar setiap pernyataan dalam kuesioner dapat dipahami dengan baik oleh reponden. Selain itu, daftar pernyataan dalam kuesioner juga disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian secara lengkap. Upaya tersebut menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini didukung oleh uji validitas dan reliabilitas instrumen yang menunjukkan hasil valid dan reliabel.

2. Penelitian ini belum mampu menggunakan data yang diperoleh dari sampel jenuh (keseluruhan populasi) untuk mengukur loyalitas karyawan pada KSPPS BTM Pekalongan dikarenakan berbagai keterbatasan yang peneliti miliki. Meskipun demikian, peneliti telah berupaya untuk memperoleh data serepresentatif mungkin dengan cara menggunakan nilai *margin of error* sebesar 5% dalam perhitungan rumus slovin untuk penentuan jumlah sampel penelitian, agar sampel dalam penelitian ini dapat berjumlah lebih dari setengah populasi yang ada. Selain itu peneliti juga menggunakan teknik *proportional random sampling* untuk pengambilan sampel agar sampel yang diambil lebih proporsional.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada penggunaan variabel kompetensi SDI, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja sebagai determinan dari loyalitas karyawan pada KSPPS BTM Pekalongan. Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi yang cukup tinggi, yaitu lebih dari 70%. Artinya ketiga variabel yang

digunakan tersebut sudah cukup representatif untuk mengukur loyalitas karyawan pada KSPPS BTM Pekalongan.

### **C. Implikasi Teoretis dan Praktis**

#### **1. Implikasi Teoretis**

Penelitian ini memiliki implikasi teroretis sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang ada sesuai dengan teori dan telaah pustaka yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, terbukti bahwa kompetensi SDI dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompetensi SDI, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi SDI dan kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas karyawan.
- b. Penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa, yaitu mengenai pengaruh kompetensi SDI dan kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **2. Implikasi Praktis**

Penelitian ini memiliki implikasi praktis sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada KSPPS BTM Pekalongan bahwa loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Adapun kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi SDI dan kualitas kehidupan kerja. Kompetensi SDI

dan kualitas kehidupan kerja secara langsung maupun tidak langsung dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan untuk mewujudkan karyawan KSPPS BTM Pekalongan yang memiliki loyalitas dibutuhkan kompetensi SDI, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan KSPPS BTM Pekalongan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1970). The Prediction of Behavior from Attitudinal and Normative Variable. *Journal of Experimental Social Psychology*, 6(4), 466–487.
- Alam, P. N., Mita, R. J., Yana, Y., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Indomarco Prismaatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(2), 69–76.
- Ali, B. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung. *Jurnal EMBA*, 9(2), 166–175.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61.
- Anifah, & Foeh, J. E. H. J. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266.
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11–21.
- Asmita, N. (2020). Peran Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat (Studi pada BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru). *Jurnal An-Nah*, 7(2), 171–176.
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156–163. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>
- Cascio. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill.
- Chinomona, R., & Dhurup, M. (2014). The Influence of The Quality of Working Life on Employee Job Satisfaction, Job Commitment, and Tenure Intention in The SME Sector in Zimbabwe. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 17(4), 363–378. <http://www.scielo.org.za/pdf/sajems/v17n4/01.pdf%0Ahttps://sci-hub.cc/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2004.05.004>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Darmawan, R., Hubeis, M., & Sukandar, D. (2015). Pengaruh Kompetensi,

- Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Elnusa, Tbk. *Jurnal Ekonomi*, 6(1), 1–11.
- Detik.com. (2023). *Pemuda Pekalongan Gelapkan Tabungan Koperasi, Dibongkar oleh Ibunya Sendiri*. Detik Jateng. <https://www.detik.com/jateng/hukum-dan-kriminal/d-6672727/pemuda-pekalongan-gelapkan-tabungan-koperasi-dibongkar-oleh-ibunya-sendiri>
- Dhir, S., Dutta, T., & Ghosh, P. (2020). Linking Employee Loyalty with Job Satisfaction Using PLS–SEM Modelling. *Personnel Review*, 49(8), 1695–1711. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2019-0107>
- Elfani, E. Y. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Loyalitas Karyawan BNI Syariah di Surabaya. *Journal of Business and Banking*, 9(1), 109–122. <https://doi.org/10.14414/jbb.v9i1.1>
- Eristaria, N. I., Irawan, J., & Wening, N. (2020). Hubungan Kompetensi, Beban Kerja, dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 75–83.
- Fatmasari, E., Al, M. M., & Wulida, A. T. (2018). The Effect of Quality of Work-Life and Motivation on Employee Loyalty with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *RJOAS*, 2(2), 108–114. <https://cyberleninka.ru/article/n/the-influence-of-economic-value-added-and-market-value-added-on-corporate-value>
- Ghozali, I. (2017). *Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 22–41.
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *MEDIAPSI*, 3(2), 1–9.
- Hefni, A. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(2), 425–437.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159.
- Ismanto, K. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Eksistensi BMT/BTM di Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 9(1), 338–346.
- Khuong, M. N., & Linh, U. D. T. (2020). Influence of Work-Related Stress on Employee Motivation, Job Satisfaction, and Employee Loyalty in Hospitality Industry. *Management Science Letters*, 10(14), 3279–3290.

<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.010>

- KNEKS. (2023). *Webinar KNEKS-IAEI: Peluang & Tantangan RUU Perkoperasian bagi Koperasi Syariah*. Komite Nasional Ekonomi Dan Keuangan Syariah. <https://kneks.go.id/berita/565/webinar-kneks-iaei-peluang-tantangan-ruu-perkoperasian-bagi-koperasi-syariah?category=1>
- Kosasih, A. R., & Kurniawan, J. E. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 1–11.
- KSPPS BTM Pekalongan. (2022a). *Laporan RAT Tahun Buku 2022 KSPPS BTM Pekalongan*.
- KSPPS BTM Pekalongan. (2022b). *Profil dan Sejarah KSPPS BTM Pekalongan*.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3674–3699.
- Lau, E., Elvinawaty, R., & Putra, A. I. D. (2019). Loyalitas Karyawan ditinjau dari Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan dan Karyawati. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 12–23. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.47>
- Lestari, R. P., Sudiarditha, I. K. R., & Handaru, A. W. (2021). The Influence of Compensation and Career Development on Employee Loyalty with Job Satisfaction as Mediator. *Oblik i Financi*, 3(3), 135–141. [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3\(93\)-135-141](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3(93)-135-141)
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Melinda. (2021). Pengaruh Resiko Pembiayaan terhadap Kinerja Profitabilitas pada KSPPS “BU” di Jawa Tengah. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1398–1406.
- Nasution, M. H., & Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. *Cano Ekonomos*, 8(2), 42–53.
- Ogunola, A. A. (2022). Quality of Work Life and Work Life Balance as Predictors of Employee Job Satisfaction. *TAZKIYA (Journal of Psychology)*, 10(1), 74–84. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v10i1.22499>
- Palese, C. K., Saleh, Y., & Yunus, K. (2022). Pengaruh Human Capital dan Employee Engagement terhadap Loyalitas Pegawai Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(2), 190–199. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i2.1499>
- Pebruary, S., Edward, M. Y., Fuad, E. N., & Adhiatma, H. A. (2019). Fraud Analysis of The Micro Finance. *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam*, 5(1), 10–

17. <https://doi.org/10.20885/JEKI.vol5.iss1.art2>

- Pratiwi, M. A. (2014). Peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja Melalui Analisis Stress Kerja Serta Faktor yang Mempengaruhi (Studi pada Anggota Dit. Reskrim Polda Jateng). *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, 13(3), 350–368.
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *ASSETS: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(1), 53–64.
- Rohimah, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 10(1), 101–112.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The Effects of Human Resource Flexibility, Employee Competency, Organizational Culture Adaptation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sianturi, S., Sihombing, R. D. M., Sitinjak, L. M., & Yuspantrisia, R. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RS Martha Friska (Bidang Keperawatan). *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(1), 203–209.
- Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Bumi Aksara.
- Sodikin. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Salemba Empat.
- Sudarmanto, E., & Utami, C. K. (2021). Pencegahan Fraud dengan Pengendalian Internal dalam Perspektif Alquran. *JIEI (Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam)*, 7(1), 195–208.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sukma, S., & Suwarsi, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Personal dan Kompetensi Budaya terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Bukit Asam. *Prosiding Manajemen Seminar Sivitas Akademika Unisba*, 5(2), 818–823.
- Sulaiman, & Talli, A. S. D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap

- Produktivitas Karyawan pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal*, 2(2), 21–27. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.826>
- Sumerdana, G. A., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Samabayu Mandala. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 127–135.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Turang, A. C., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2022). Dampak Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Perilaku Keinginan Keluar Karyawan Best Western Lagoon Manado. *Productivity*, 3(2), 113–119.
- Tyas, A. A. W. P., Tippe, S., & Sutanto, S. (2020). How Employee Competency and Self Efficacy Affect Employee Work Engagement in Human Resource Development Agency (BPSDM) Ministry of Law and Human Rights Republic of Indonesia. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 4(2), 125–140. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.04.02.11>
- Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What is It? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.
- Windasari, & Karim, A. (2020). Analisis Peran KSPPS dalam Mendukung Ekonomi Rakyat Berbasis Usaha Menengah Kecil. *Akurat Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 11(1), 7–18.
- Yeni, M., Situngkir, S., Amin, S., & Edward. (2022). The Effect of Person-Organization Fit, Quality of Work-Life and Organizational Justice on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Jambi Regional Development Bank in Jambi West Region. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(6), 241–251. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1950>
- Yuliar, A. (2021). Strategi Islamic Human Capital Management dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia. *Bertuah : Journal of Shariah and Islamic Economics*, 2(2), 1–12.
- Zakaria, Z., Mohamad, M., Majid, M. N. A., Aziz, N. U. A., & Rashid, K. M. (2019). The Mediating Effect of Job Satisfaction on Employee Loyalty: a Case Study of a Developer Company in Malaysia. *The 2nd International Conference on Islamic Economics, Business, and Philanthropy (ICIEBP) Theme: "Sustainability and Socio Economic Growth,"* 1018–1029. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i13.4264>