

Loyalitas Pekerja Sosial Yayasan Solidaritas Perempuan untuk Kemanusiaan dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta

Rahayu Purwaningsih, Sudarwati, Istiatin

Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta
rahayupurwa@gmail.com

ABSTRACT

The research is to examine and analyses the influence of welfare assurance, organizational culture, incentives, and rewards on the loyalty of social workers at the Women's Solidarity Foundation for Humanity and Human Rights (SPEK-HAM) Surakarta. A quantitative descriptive approach was employed to collect and analyses data through survey methods and regression analysis techniques. The population and sample in this study comprised all social workers at the Women's Solidarity Foundation for Humanity and Human Rights (SPEK-HAM) Surakarta, totaling 35 people. As the entire population in this study was utilized as a sample, this study employed non-probability sampling with saturation technique. Data collection techniques employed observation, documentation, and questionnaire methods, while the data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. This research confirms that welfare assurance, organizational culture, incentives, and rewards have a significant influence on the loyalty of social workers at SPEK-HAM Foundation Surakarta. The variables under investigation contributed 72.4% to the loyalty of social workers, while the remaining 27.6% was influenced by other variables not examined in this study. Effective management of welfare assurance, organizational culture, incentives, and rewards is imperative to enhance the loyalty of social workers and ensure the sustainability of the organization in achieving its vision and mission.

Keywords: Loyalty, Welfare Security, Organizational Culture, Incentives, Reward

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh jaminan kesejahteraan, budaya organisasi, insentif, dan penghargaan terhadap loyalitas pekerja sosial di Yayasan Solidaritas Perempuan untuk Kemanusiaan dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian ini mengumpulkan dan menganalisis data melalui metode survei serta teknik analisis regresi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pekerja sosial di Yayasan Solidaritas Perempuan untuk Kemanusiaan dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta yang berjumlah 35 orang. Oleh karena keseluruhan populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, maka penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik jenuh. Teknik pengambilan data menggunakan metode observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari penelitian ini menegaskan bahwa jaminan kesejahteraan, budaya organisasi, insentif, dan penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pekerja sosial di Yayasan SPEK-HAM Surakarta. Variabel-variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi sebesar 72,4% terhadap loyalitas pekerja sosial, sedangkan sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengelolaan yang baik terhadap jaminan

kesejahteraan, budaya organisasi, insentif, dan penghargaan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas pekerja sosial dan menjaga keberlangsungan organisasi dalam mencapai visi dan misi.

Kata kunci: Loyalitas, Jaminan Kesejahteraan, Budaya Organisasi, Insentif, Penghargaan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting yang harus dikelola dengan serius oleh organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan baik dengan prinsip-prinsip keadilan, transparan, dan saling menghargai akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian organisasi dan keberlanjutan organisasi/perusahaan. Organisasi membutuhkan pekerja yang loyal dalam kondisi finansial yang baik maupun dalam kondisi yang kurang baik.

Fenomena yang masih terjadi hingga saat ini organisasi atau perusahaan melakukan beberapa pengabaian terkait dengan pemenuhan hak tenaga kerja, sehingga karyawan merasa tidak terjamin kesejahteraannya. Pilihan mengundurkan diri dan mencari tempat kerja yang memberikan fasilitas kesejahteraan yang baik adalah pilihan logis yang harus dihargai. Dari fakta ini memberi pesan bahwa organisasi atau perusahaan pemberi kerja harus melakukan pemeliharaan terhadap karyawan.

Banyak aspek yang harus di kelola oleh organisasi agar memiliki pekerja yang loyal terhadap pekerja, mulai dari pemenuhan hak atas gaji yang minimal sesuai dengan aturan ketenagakerjaan, pemenuhan hak atas jaminan ketenagakerjaan, menciptakan budaya organisasi yang baik, pemberian insentif dan penghargaan sebagai bentuk komitmen organisasi/perusahaan terhadap pekerjanya. Pemenuhan hak tersebut diharapkan memberikan dampak positif dalam membangun loyalitas pekerja.

Keberhasilan organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) atau pekerja sebagai komponen utama untuk menopang keberlangsungan aktivitas bisnis maupun aktivitas sosial. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan. Sebuah perusahaan tidak hanya membutuhkan teknologi dan sarana serta prasarana yang memadai saja, melainkan membutuhkan pula para karyawan yang berkompeten dan produktif agar mampu menghasilkan *output* yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) menjadi penggerak utama dalam menjalankan roda aktivitas suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan sebaik mungkin. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu mengelola karyawan dengan baik secara terencana, sistematis dan efisien (Rokhimah *et.al.* 2024).

Tercapainya kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang bekerja di sana. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyadari pentingnya sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan loyalitas

terhadap perusahaan serta mampu memberikan kontribusi terhadap kemajuan dan mencapai target yang telah direncanakan (Septyarini, *et.al* 2024).

Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberadaan perusahaan. Loyalitas karyawan tidak hanya diukur dari kesetiiaannya terhadap perusahaan, yang lebih penting karyawan dapat memberikan kontribusi berarti bagi Perusahaan (Achadi, 2024).

Kesejahteraan bagian dari pilihan semua manusia, baik disadari atau tidak. Hampir semua kegiatan gaya hidup bertujuan untuk mencapai kemakmuran, namun dibalik kesejahteraan itu tidak selalu ada sesuatu yang statis, dan sangat dinamis serta cenderung silih berganti seiring dengan perubahan lingkungan. Sadar atau tidak, semua kegiatan manusia di lingkungan menghasilkan keberadaan yang disukai, khususnya gaya hidup sejahtera (Larassaty, 2023).

Program kesejahteraan karyawan yang diberikan diharapkan oleh pihak manajemen agar karyawan merasa puas dalam bekerja, merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat menumbuhkan rasa loyalitas yang tinggi dalam diri setiap karyawan (Fanggidae, *et.al* 2022).

Setiap organisasi selalu mempunyai karakteristik yang berbeda satu sama lain. Ciri-ciri yang dimilikinya pada umumnya dijadikan pedoman dalam menjalankan atau berperilaku para anggotanya sehingga dijadikan pembeda dengan organisasi lain. Ciri-ciri tersebut sering disebut dengan budaya atau budaya organisasi (Septyarini *et.al* 2024).

Budaya organisasi yang dijalankan dan diterapkan dengan baik dalam perusahaan akan diikuti dengan tingkat loyalitas yang tinggi yang diwujudkan oleh karyawan (Sunimah *et.al* 2024).

Insentif merupakan salah satu sarana pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, bila insentif diberikan secara benar maka para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan (Efiyanti, Rifai, 2021)

Insentif di dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan sebagai sarana motivasi karyawan guna meningkatkan kinerja dan semangat kerja yang lebih optimal. Selain sebagai pemantik untuk memotivasi karyawan, pemberian insentif ini juga dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan oleh Perusahaan (Rahmawati *et.al* 2023).

Pemberian penghargaan juga menjadi elemen penting dalam sebuah perusahaan. Ketika perusahaan mampu menghargai prestasi karyawan, dampak yang dapat dirasakan adalah tumbuhnya ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan serta terbentuknya rasa loyalitas terhadap perusahaan (Kalpikawati, *et.al* 2024).

Berbagai upaya telah dilakukan oleh perusahaan agar dapat bertahan dan meningkatkan daya saing perusahaan, salah satunya adalah dengan memberikan penghargaan kepada karyawan (Windayati, *et.al* 2022).

Penelitian ini akan dilakukan di Yayasan Solidaritas Perempuan untuk Kemanusiaan dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) yang berlokasi di kota Surakarta.

Yayasan SPEK-HAM adalah organisasi sosial yang bergerak untuk pemberian layanan bantuan hukum secara gratis bagi perempuan dan anak perempuan korban kekerasan berbasis gender (Kekerasan dalam rumah tangga, Kekerasan seksual, kekerasan dalam pacaran dll) dan bekerja pada isu lain seperti isu kesehatan reproduksi, pencegahan HIV-AIDS dan isu pemberdayaan ekonomi perempuan marginal.

Sebagai organisasi masyarakat sipil tentu mengalami banyak tantangan seperti minimnya dukungan pendanaan, keterbatasan SDM, beban kerja tinggi dll. Dalam aspek pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) SPEK-HAM sering kali mengalami masalah seperti adanya Pekerja sosial yang mengajukan *resign* karena alasan ikut seleksi Aparatur Sipil Negara (ASN), melamar ke perusahaan, dan berpindah ke lembaga sosial lain yang memberikan jaminan kesejahteraan dan jaminan masa depan yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Yayasan Solidaritas Perempuan untuk Kemanusiaan dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) waktu yang direncanakan untuk penelitian adalah pada bulan Mei- September 2024. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Yayasan SPEK-HAM yang berjumlah 35 orang. Sampel penelitian yang diambil adalah sebanyak 35 orang atau seluruh staf di Yayasan SPEK-HAM. Oleh karena keseluruhan populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, maka penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik jenuh. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian ini mengumpulkan dan menganalisis data melalui metode survei serta teknik analisis regresi. Pada penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda, yang sebelumnya sudah dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik. Pada uji asumsi klasik didapatkan hasil bahwa data dalam penelitian ini bebas dari masalah asumsi klasik. analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dibantu dengan bantuan *software* SPSS 24. Rumus matematika regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Loyalitas Pegawai
α	= konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= koefisien besarnya regresi/ pengaruh
X_1 ,	= Jaminan Kesejahteraan
X_2 ,	= Budaya Organisasi
X_3	= Intensif
X_4	= Penghargaan
e	= <i>error</i>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Regresi

Variabel	Koefisien regresi	t statistik	Sig. t
Konstanta	12.718		
Jaminan Kesejahteraan	0,128	3.709	.004
Budaya organisasi	0,284	2.938	.002
Intensif	0,243	2.843	.045
Penghargaan	0,193	3.422	.015
R square	0,724		
F statistik	8,256		
Sig. F	0,000		

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 12,718 + 0,128 X_1 + 0,284 X_2 + 0,243 X_3 + 0,193 X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Konstanta (a)
Nilai konstanta sebesar 12,718 menunjukkan bahwa variabel Jaminan Kesejahteraan, Budaya Organisasi, Insentif dan Penghargaan jika nilainya 0 maka Loyalitas Pekerja Sosial pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta memiliki tingkat Loyalitas Pekerja Sosial sebesar 12,718.
- b. Koefisien Jaminan Kesejahteraan (b_1)
Nilai koefisien Jaminan Kesejahteraan atau variabel Jaminan Kesejahteraan (β_1) sebesar 0,128 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Jaminan Kesejahteraan sebesar 1 kali maka Loyalitas Pekerja Sosial pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta akan meningkat sebesar 0,128 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- c. Koefisien Budaya Organisasi (b_2)
Nilai koefisien Budaya Organisasi atau variabel Budaya Organisasi (β_2) sebesar 0,284 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1 kali maka Loyalitas Pekerja Sosial pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta akan naik sebesar 0,284 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- d. Koefisien Insentif (b_3)

Nilai Insentif atau variabel Insentif (β_3) sebesar 0,243 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Insentif sebesar 1 kali maka Loyalitas Pekerja Sosial pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta akan meningkat sebesar 0,243 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

e. Koefisien Penghargaan (b_4)

Nilai Penghargaan atau variabel Penghargaan (β_3) sebesar 0,193 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Penghargaan sebesar 1 kali maka Loyalitas Pekerja Sosial pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta akan meningkatkan sebesar 0,193 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

1. Uji Kelayakan Model

Dari hasil uji kelayakan model diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $8,256 > 2,77$ dengan signifikan sebesar 0,000 artinya bahwa analisis ini signifikan dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh antara Jaminan Kesejahteraan, Budaya Organisasi, Insentif dan Penghargaan secara simultan dan signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta dan memenuhi untuk uji kelayakan model.

2. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas dapat dijelaskan dalam hipotesis yang berbentuk sebagai berikut:

- a. Pengaruh Jaminan Kesejahteraan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial Pegawai Pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (Spek-Ham) Surakarta.

Variabel Jaminan Kesejahteraan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,709 > 1,690$) dan signifikansi $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Jaminan Kesejahteraan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial Pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta.

- b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Pekerja Sosial Pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,938 > 1,690$) dan signifikansi $0,02 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Pekerja Sosial pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta.

- c. Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Pekerja Sosial pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta

Variabel Insentif memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,843 > 1,690$) dan signifikansi $0,045 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Pekerja Sosial Pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta.

- d. Pengaruh Penghargaan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta

Variabel Penghargaan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,342 < 1,690$) dan signifikansi $0,01 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Penghargaan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial Pegawai Pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,724. Berarti variabel Jaminan Kesejahteraan, Budaya Organisasi, Insentif dan Penghargaan memberikan sumbangan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial sebesar 72,4% sedangkan sisanya sebesar 27,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Jaminan Kesejahteraan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial/Pegawai Pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta

Variabel Jaminan Kesejahteraan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,709 > 1,690$) dan signifikansi $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Jaminan Kesejahteraan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial Pegawai Pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan dan Hak Asasi Manusia (Spek-HAM) Surakarta.

Hasil penelitian tentang Jaminan Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh 1. Fanggidae, *et.al* (2022), Larassaty (2023) menyatakan bahwa Jaminan Kesejahteraan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan..

Sejalan dengan penelitian I. Fanggidae, *et.al* (2022) dan Larassaty (2023) Kaminan Kesejahteraan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini secara signifikan mempengaruhi loyalitas pekerja sosial dengan kata lain semakin baik jaminan kesejahteraan yang diberikan kepada pekerja sosial semakin tinggi loyalitas terhadap organisasi. Dengan meningkatnya loyalitas terhadap yayasan

maka akan menciptakan stabilitas organisasi/*turn over* staf yang rendah, tercapainya tujuan, visi dan misi yayasan serta meningkatnya kualitas layanan terhadap klien di yayasan SPEK-HAM khususnya perempuan dan anak korban kekerasan berbasis gender.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Pekerja Sosial Pegawai Pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (Spek-HAM) Surakarta

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,938 > 1,690$) dan signifikansi $0,02 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Pekerja Sosial pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta .

Hasil penelitian tentang Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial sesuai dengan penelitian Agmasari dan Septyarini (2023), Rokhimah *et.al* (2024) Budaya Organisasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial .

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agmasari dan Septiana (2023) dan Rokhimah *et.al* (2024) Sebagai organisasi perempuan dan bekerja untuk isu-isu perempuan Yayasan SPEK-HAM menanamkan nilai-nilai kuat tentang solidaritas, kekeluargaan, kegotongroyongan, persaudaraan, partisipasi, transparansi dan akuntabilitas. Hal ini mendorong terwujudnya lingkungan yang kondusif dalam bekerja, lingkungan yang nyaman, yang saling mendukung, memperkuat rasa memiliki sehingga memiliki dampak besar terhadap pencapaian kerja organisasi dan rasa loyal terhadap organisasi.

Penting bagi yayasan mempertahankan, dan memupuk nilai-nilai baik tersebut secara terus menerus walaupun terjadi pergantian pemimpin dan penting bagi yayasan melakukan pelatihan dan pengembangan staf yang bertujuan terus menanamkan nilai-nilai/internalisasi nilai melalui cara-cara yang menarik secara reguler misalnya dalam forum *refreshing staff*, dalam dialog pengurus yayasan dan staf dan lain-lain.

3. Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Pekerja Sosial terhadap Loyalitas Pekerja Sosial Pegawai Pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta .

Variabel Insentif memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,843 > 1,690$) dan signifikansi $0,045 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Pekerja Sosial Pegawai Pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta .

Penelitian tentang Insentif terhadap Loyalitas Pekerja Sosial pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta sesuai dengan penelitian oleh Menurut penelitian Purba

dan Marpaung (2023), Efiyanti dan Rifai (2021) Insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial.

Sejalan dengan penelitian Purba dan Marpaung (2023) dan Penelitian Efiyanti dan Rifai (2021) Pemberian insentif yang memadai berkontribusi pada meningkatnya loyalitas pekerja sosial/staf terhadap yayasan, termasuk meningkatkan motivasi dalam bekerja, kepuasan dan keterikatan yang kuat dengan organisasi. Pemberian insentif membuktikan bahwa organisasi melihat secara lebih dalam kontribusi setiap orang, dedikasi setiap orang dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Insentif yang diterima oleh setiap orang dapat memberikan sedikit rasa bahagia, dapat memberikan tambahan finansial agar bisa menikmati atau membeli beberapa kebutuhan untuk keluarga. Kebijakan tentang insentif perlu terus di *review* melalui komunikasi dengan staf/pekerja sosial untuk memastikan bahwa kebijakan pemberian insentif dilakukan secara transparan dan akuntabel, berdasarkan aturan yang jelas dan bukan karena subyektifitas pimpinan dan manajemen yayasan. Dalam pelaksanaan pemberian insentif juga harus menyesuaikan dengan perkembangan dan sesuai dengan kebutuhan staf bukan semata mata keputusan pimpinan secara *top down*.

4. Pengaruh Penghargaan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial Pegawai Pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta

Variabel Penghargaan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,342 > 1,690$) dan signifikansi $0,01 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Penghargaan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial Pegawai Pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta .

Hasil penelitian Penghargaan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta berpengaruh positif dan signifikan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Windayati, *et.al* 2022, Kalpikawati *et.al* (2024) menyimpulkan bahwa Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial.

Sejalan dengan riset terdahulu yang dilakukan oleh Windayanti, *et.al* 2022 dan riset Kalpikawati, *et.al* (2024) penghargaan yang diberikan kepada pekerja sosial baik dalam bentuk apresiasi secara verbal, pengakuan atas prestasi, maupun penghargaan formal seperti pemberian kepercayaan atas jabatan baru, kesempatan mendapatkan akses pelatihan, perjalanan dinas dan lain-lain memberikan dampak positif kepada staf/pekerja sosial dalam bentuk meningkatnya loyalitas. Selain itu penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pekerja sosial. Penelitian sebelumnya juga menegaskan pentingnya penghargaan sebagai faktor yang mendorong pekerja sosial untuk tetap setia pada organisasi tempat mereka bekerja. Kebijakan pemberian penghargaan yang dirasa baik dan memberikan dampak positif dalam

bentuk meningkatnya loyalitas perlu terus dipertahankan oleh organisasi, perlu terus ada walaupun terjadi pergantian pemimpin bahkan ke depan konsep penghargaan harus lebih maju dan mengakomodir kepentingan staf/pekerja sosial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini antara lain Jaminan Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepastian dalam pemberian jaminan kesejahteraan pekerja sosial meningkatkan komitmen, dedikasi dan loyalitas staf terhadap yayasan. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial di Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta. Budaya organisasi yang kuat akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan mendukung sehingga berdampak positif terhadap loyalitas pekerja sosial terhadap yayasan. Ada pengaruh pemberian Insentif terhadap Loyalitas Pekerja Sosial Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta. Insentif yang memadai dan layak juga mampu meningkatkan motivasi pekerja sosial/staf, sekaligus menumbuhkan rasa memiliki yang kuat sehingga akan berdampak pada terbangunnya loyalitas yang baik terhadap organisasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian penghargaan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial pada Yayasan Solidaritas Perempuan Untuk Kemanusiaan Dan Hak Asasi Manusia (SPEK-HAM) Surakarta. Pengakuan atas prestasi atau kinerja dalam bentuk penghargaan yang ditunjukkan secara formal maupun dalam bentuk pemberian tanggung jawab baru seperti jabatan baru, kesempatan pengembangan diri, akan meningkatkan rasa apresiasi staf terhadap organisasi, serta menumbuhkan rasa loyal terhadap organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,724. Berarti variabel Jaminan Kesejahteraan, Budaya Organisasi, Insentif dan Penghargaan memberikan sumbangan terhadap Loyalitas Pekerja Sosial sebesar 72,4% sedangkan sisanya sebesar 27,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi terhadap Yayasan SPEK-HAM berikut adalah saran untuk pengembangan organisasi dalam hal meningkatkan loyalitas Yayasan perlu memastikan bahwa pekerja sosial mendapat jaminan kesejahteraan yang memadai dan baik dalam bentuk gaji yang baik, jaminan kesehatan dan perlindungan sosial. Agar pekerja sosial dan keluarga merasa aman, terjamin, dan puas dengan apa yang diberikan oleh organisasi pada akhirnya akan meningkatkan rasa loyalitas. Yayasan SPEK-HAM harus terus menjaga, merawat, dan mengembangkan budaya organisasi yang positif untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga Pekerja sosial terbangun rasa nyaman dan solidaritas yang kuat serta menumbuhkan rasa loyal terhadap organisasi. Kebijakan pemberian insentif perlu dipertahankan dan dokumen terkait hal ini perlu semakin diperbaiki untuk

memastikan bahwa setiap pekerja sosial yang telah bekerja dengan baik, kualitas pekerjaan yang baik dan dedikasi sehingga Pekerja sosial semakin loyal. Pemberian penghargaan yang telah berjalan secara baik, transparan, adil yang dilakukan secara formal dan non formal perlu dipertahankan dan dikembangkan lebih baik lagi, dan sehingga Pekerja sosial merasa mendapat apresiasi dan semakin loyal terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azrin, Prayekti, & Septyarini. (2024). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan demokratis, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi di PT. Astra Isuzu Yogyakarta). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 20–28.
- Chandra, Rastitiati, & Kalpikawati. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu. *Journal of Hospitality Accommodation Management (JHAM)*, 3(1), 1–10.
- Cherudin, I. H. R., & Velma, A. (2020). *Sumber daya manusia: Pilar utama kegiatan operasional organisasi*. Sukabumi: CV Jejak (Jejak Publisher).
- Dirmansyah, & Suprayitno. (2022). The effect of career development and incentives on employee loyalty of PT Aneka Karya Duta Medan. *Enrichment: Journal of Management*, 12(4), 3256-3264.
- Djokosantoso, M. (2003). *Budaya korporat dan keunggulan korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Edy Sutrisno. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Efiyanti, & Rifai. (2021). Hubungan antara pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Glostar Indonesia (GSI) II Cimangkok Sukabumi (Studi pada bagian laboratorium). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 111–132.
- Enriko, F., & Arianto, T. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 3(1), 107-115.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firgiyani, & Pratiwi. (2021). Pengaruh motivasi dan kesejahteraan terhadap semangat kerja dan implikasinya terhadap kinerja. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(1), 61–71.
- Hanafe, G., & Fanggidae. (2022). Pengaruh program kesejahteraan dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(3), 190–205.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istiatin, & Sudarwati. (2021). *Pengantar metode penelitian*. Surakarta: Universitas Islam Batik.
- Karimah, Wahono, & Rahmawati. (2024). Pengaruh antara kepuasan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan di CV Bina Mandiri X. *Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(2), 2433-2440.
- Mahmud, & Ratnasari. (2020). Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pendaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2).
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Sofia, Rahayu, & Rokhimah. (2024). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 3(1), 14–19.
- Nawawi, H. (2017). *Perencanaan SDM untuk organisasi profit yang kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia, edisi kelima, cetakan keempat belas)*. Jakarta: Ghalia.
- Novianti, Ayuni, & Sunimah. (2024). The role of leadership, organizational culture, emotional intelligence on employee loyalty. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 4(2), 953-966.
- Panggabean, M. S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pratama, Intani, & Larassaty. (2023). Pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja dan loyalitas karyawan (Studi kasus CV. Rojokoyo Farm). *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 1(3), 296–311.
- Purba, & Marpaung. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap loyalitas kerja karyawan pada perusahaan retail Mitra10 Kota Bekasi. *Parameter*, 8(1), 45-56.
- Rachmawati, Maryani, & Cumarna. (2023). The effect of incentives and work environment on employee's loyalty "Tubagus Car Spa" West Java. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(4), 150-154.
- Rhena, J., & Hardiyono, H. (2022). Kinerja karyawan: Peran gaya kepemimpinan transformasional serta pemberian insentif. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 655–662.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Suherti, Indrayani, Khaddafi, & Windayati. (2022). The effect of leadership style, motivation, reward, and punishment on loyalty with job satisfaction as intervening variable on employees of PT. Telekomunikasi Selular Sumatra.

*International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture
Research, and Technology (IJSET), 1(11), 601-612.*

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.