

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Bumdes Desa Kedungudi Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto - Bidang Bank Sampah)

Muhammad Zulfikri Firmansyah | Manajemen, Universitas Islam Majapahit, Indonesia

Agoes Hadi Purnomo | Manajemen, Universitas Islam Majapahit, Indonesia

Hartono | Manajemen, Universitas Islam Majapahit, Indonesia

Email korespondensi: muhzulfikrifirmansyah123@gmail.com; agoes.di2k@gmail.com; hartono.eka@gmail.com

Abstrak

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Kedungudi, Kecamatan Trawas, Kabupaten Mojokerto. Loyalitas karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi stabilitas dan keberlanjutan organisasi, khususnya dalam konteks BUMDes yang berbasis komunitas desa. Budaya organisasi dan sistem kompensasi yang diterapkan diyakini memiliki peran krusial dalam membentuk keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi, yaitu 25 karyawan BUMDes di bidang Bank Sampah, yang ditentukan dengan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Budaya organisasi yang kuat, ditandai dengan nilai dan norma yang dianut bersama, serta sistem kompensasi yang adil dan memadai mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap BUMDes. Temuan ini memberikan implikasi bahwa pengelolaan budaya organisasi dan sistem kompensasi yang baik dapat menjadi strategi penting untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan dalam organisasi berbasis desa.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Loyalitas Karyawan, BUMDes, Manajemen SDM.

Pendahuluan

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan ekonomi pedesaan di Indonesia. BUMDes didirikan sebagai entitas usaha yang dimiliki dan dikelola oleh desa dengan tujuan mengoptimalkan pengelolaan potensi ekonomi lokal secara mandiri dan berkelanjutan guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Keberadaannya menjadi instrumen penting dalam mendorong kemandirian ekonomi desa, mengurangi ketergantungan terhadap pusat perkotaan, serta membuka lapangan kerja bagi penduduk setempat. Berbagai unit usaha yang dikelola BUMDes, seperti layanan simpan pinjam, pengelolaan air bersih, pasar desa, hingga pengolahan hasil pertanian, berfungsi sebagai motor penggerak ekonomi desa yang berbasis pada potensi lokal (Sari et al., 2022).

Dalam keberlangsungan pengelolaan BUMDes, loyalitas karyawan memegang peranan yang sangat penting. Karyawan yang loyal tidak hanya menunjukkan kinerja yang lebih baik, tetapi juga mampu berkontribusi dalam membentuk budaya kerja positif serta mengurangi biaya akibat turnover yang tinggi. Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas, seperti budaya organisasi dan kompensasi, menjadi perhatian khusus dalam upaya meningkatkan retensi tenaga kerja. Budaya organisasi yang kuat diyakini dapat menciptakan iklim kerja kondusif, membangun rasa saling percaya antara pimpinan dan karyawan, serta mendorong keterlibatan kolektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian sebelumnya bahkan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama memengaruhi loyalitas karyawan sebesar 35%, dengan budaya organisasi sebagai variabel dominan (Maesaroh & Indriyani, 2021).

Selain budaya organisasi, sistem kompensasi juga menjadi faktor krusial dalam menjaga loyalitas karyawan. Kompensasi yang adil, transparan, dan kompetitif mampu meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi, sekaligus memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, rendahnya komitmen, dan meningkatnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Sayangnya, penelitian terkait loyalitas karyawan pada BUMDes, khususnya di wilayah pedesaan, masih tergolong terbatas. Padahal, dalam konteks desa dengan sumber daya terbatas dan tantangan pengelolaan yang kompleks, loyalitas karyawan merupakan aset strategis jangka panjang yang dapat menunjang keberhasilan visi dan misi organisasi.

Studi kasus di BUMDes Desa Kedungudi, Kecamatan Trawas, Kabupaten Mojokerto menunjukkan adanya masalah loyalitas karyawan. Meski BUMDes ini mengelola berbagai unit usaha yang berkontribusi bagi pendapatan desa dan membuka lapangan kerja, laporan tahunan dua tahun terakhir mengindikasikan tingkat turnover yang cukup tinggi dan penurunan produktivitas di beberapa periode. Kondisi ini memperlihatkan adanya kelemahan dalam loyalitas karyawan yang diduga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang belum kondusif ditandai oleh lemahnya komunikasi, minimnya partisipasi, dan kepemimpinan yang kurang transformasional serta kompensasi yang dianggap belum sesuai dengan ekspektasi maupun standar kompetitif di lingkungan sekitar.

Kesenjangan penelitian muncul dari minimnya kajian empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan pada BUMDes, khususnya dalam kaitannya dengan budaya organisasi dan kompensasi. Sebagian besar penelitian loyalitas karyawan lebih banyak dilakukan pada sektor perusahaan swasta atau instansi pemerintahan, sehingga temuan dalam konteks pedesaan masih terbatas. Padahal, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor tersebut sangat penting untuk menjaga keberlangsungan BUMDes sebagai pilar kemandirian ekonomi lokal.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada BUMDes Desa Kedungudi, Kecamatan Trawas, Kabupaten Mojokerto. Secara khusus, penelitian ini menguji apakah budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap loyalitas karyawan.

Kerangka kerja penelitian ini berlandaskan pada teori manajemen sumber daya manusia yang menempatkan budaya organisasi dan kompensasi sebagai faktor penentu loyalitas karyawan. Budaya organisasi berfungsi membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja yang pada akhirnya memengaruhi keterikatan karyawan, sementara kompensasi berperan dalam memberikan kepuasan dan motivasi kerja. Dengan mengintegrasikan kedua variabel tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan kajian loyalitas karyawan dalam konteks organisasi pedesaan, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola BUMDes dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Metode

Metodologi penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan BUMDes Desa Kedungudi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada pengukuran objektif terhadap fenomena sosial melalui data numerik (Sugiyono, 2017). Jenis penelitian yang dipilih adalah kausal komparatif karena bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel, dalam hal ini budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y), tanpa memberikan perlakuan seperti dalam eksperimen (Sugiyono, 2017). Metode survei digunakan dengan kuesioner berskala Likert lima poin sebagai instrumen utama pengumpulan data.

Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BUMDes Desa Kedungudi yang berjumlah 25 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018). Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan mewakili secara menyeluruh kondisi karyawan dalam organisasi tersebut.

Variabel yang diteliti terdiri dari variabel bebas dan terikat. Variabel bebas meliputi budaya organisasi yang diukur dengan indikator artefak, nilai yang dianut, dan asumsi dasar (Schein, 2010) serta kompensasi yang mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, dan keadilan kompensasi (Dessler, 2015; Adams, 1963). Variabel terikat adalah loyalitas karyawan yang diukur melalui dimensi komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif (Meyer & Allen, 1991). Instrumen penelitian berbentuk kuesioner tertutup dengan skala Likert, yang disusun berdasarkan teori-teori tersebut serta telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kualitas pengukuran (Sugiyono, 2019; Khairinal, 2016).

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Data kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Setelah instrumen dinyatakan layak, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji t dan uji F untuk menguji hipotesis secara parsial maupun simultan (Sugiyono, 2019; Siregar, 2015).

Hasil

BUMDes Desa Kedungudi merupakan lembaga ekonomi desa yang terbentuk pada bulan Juli 2022 sebagai hasil dari proses perencanaan yang matang dan kebutuhan masyarakat untuk mengoptimalkan potensi desa, baik dalam bidang ekonomi maupun lingkungan. Sejarah pembentukan BUMDes ini berawal dari inisiatif desa untuk memanfaatkan sumber daya lokal yang melimpah, terutama di sektor pariwisata dan lingkungan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. BUMDes Desa Kedungudi mulai beroperasi secara resmi pada Desember 2022 setelah mendapatkan Surat Keputusan (SK) dan izin penuh dari Pemerintah Desa. Salah satu langkah awal yang menandai perkembangan BUMDes adalah pengelolaan jalur pendakian Gunung Penanggungan pada Agustus 2022. Kegiatan ini berhasil menarik perhatian wisatawan lokal maupun dari luar daerah, serta memberikan dampak positif terhadap perekonomian masyarakat desa (BUMDes Desa Kedungudi, 2022).

Selain sektor pariwisata, BUMDes Desa Kedungudi juga aktif dalam pengelolaan Bank Sampah yang berdiri sejak tahun 2020. Unit usaha ini dikelola oleh ibu-ibu PKK Desa Kedungudi dan berfokus pada pengelolaan sampah rumah tangga. Program ini tidak hanya membantu menjaga kebersihan lingkungan, tetapi juga memberi nilai tambah ekonomi melalui daur ulang. Dengan adanya Bank Sampah, masyarakat memperoleh kesadaran mengenai pentingnya pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan, sekaligus menjadikannya sebagai

sumber pendapatan tambahan. Melalui dua sektor unggulan ini, BUMDes Kedungudi berupaya mewujudkan visi untuk meningkatkan ekonomi desa dan masyarakat dengan melibatkan seluruh komponen yang ada. Visi tersebut kemudian diterjemahkan dalam misi pengembangan unit usaha dan pengoptimalan aset desa, serta tujuan utama untuk meningkatkan pendapatan asli desa (BUMDes Desa Kedungudi, 2022).

Hasil analisis deskriptif terhadap karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan Seluruh responden berjumlah 25 orang, yang seluruhnya adalah perempuan dan bekerja di bidang Bank Sampah. Hal ini menunjukkan bahwa peran perempuan di Desa Kedungudi sangat dominan, terutama dalam pengelolaan kegiatan ekonomi yang berbasis lingkungan. Mayoritas responden berada pada rentang usia produktif, yaitu 41–50 tahun sebesar 44% dan 30–40 tahun sebesar 36%, sedangkan sisanya 20% berusia di atas 51 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia aktif secara sosial dan ekonomi. Dari segi pendidikan terakhir, responden terbanyak adalah lulusan SMP (36%), diikuti oleh SMA dan SD masing-masing 28%, serta SMK sebanyak 8%. Data ini memperlihatkan bahwa latar belakang pendidikan responden cukup beragam, namun mayoritas berada pada tingkat pendidikan menengah pertama (Data diolah dari hasil pengumpulan kuesioner, 2025).

Uji Instrumen Penelitian

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Kode Pernyataan	r Hitung	r Tabel (df = 30, a = 0,05)	Keterangan
X1.1	0,492*	0,396	Valid
X1.2	0,554**	0,396	Valid
X1.3	0,500*	0,396	Valid
X1.4	0,439*	0,396	Valid
X1.5	0,431*	0,396	Valid
X1.6	0,446*	0,396	Valid
X1.7	0,405*	0,396	Valid
X1.8	0,405*	0,396	Valid
X2.1	0,439*	0,396	Valid
X2.2	0,403*	0,396	Valid
X2.3	0,658**	0,396	Valid
X2.4	0,518**	0,396	Valid
X2.5	0,458*	0,396	Valid
X2.6	0,411*	0,396	Valid
X2.7	0,526**	0,396	Valid
X2.8	0,454*	0,396	Valid
Y.1	0,609**	0,396	Valid
Y.2	0,439*	0,396	Valid
Y.3	0,438*	0,396	Valid
Y.4	0,543**	0,396	Valid
Y.5	0,472*	0,396	Valid
Y.6	0,415*	0,396	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment terhadap 25 responden, seluruh butir pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X1),

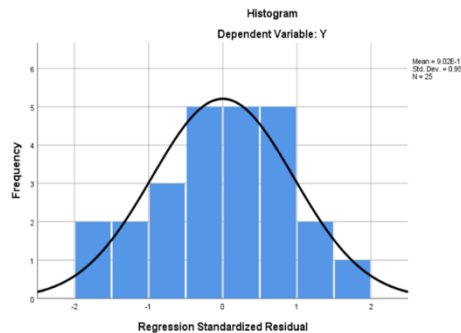
Kompensasi (X2), dan Loyalitas Karyawan (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi < 0,05 dan koefisien korelasi lebih besar dari r tabel (0,396). Meskipun pada item X2.7 terdapat korelasi negatif, namun tetap signifikan sehingga dianggap valid dengan kemungkinan adanya pernyataan yang bersifat negatif (reverse scoring). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti di BUMDes Desa Kedungudi.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Batas	Interpretasi
Budaya Organisasi	0,719	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,693	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,678	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien Alpha cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel selanjutnya item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 1 Histogram Residual

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

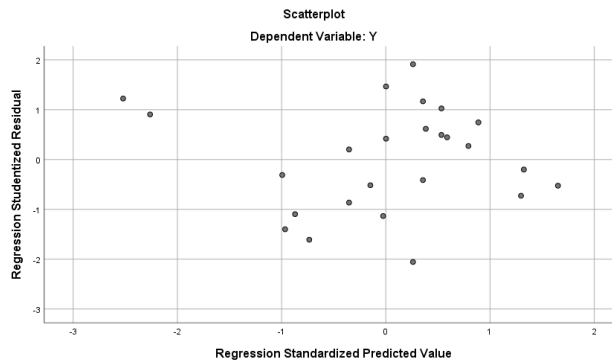
		Unstandardiz End Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,86600926
Most Extreme Differences	Absolute	0,105
	Positive	0,063
	Negative	-0,105
Test Statistic		0,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan hasil menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal. Hal ini terlihat dari bentuk histogram yang menyerupai kurva lonceng (bell-shaped curve), nilai mean mendekati nol (0,0000000), standar deviasi relatif kecil (1,866), serta nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi lanjutan.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi X1	0,778	1,285
Kompensasi X2	0,778	1,285

Seperti terlihat pada tabel 4, nilai tolerance yang dimiliki variabel Budaya Organisasi dan Variabel Kompensasi sebesar $1,285 > 0,10$, sedangkan nilai VIF pada variabel Budaya Organisasi dan variabel Kompensasi sebesar $1,285 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala Multikolinieritas dalam model regresi.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar Scatterplot di atas, titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu (seperti mengerucut, menyebar lebar, atau membentuk kurva). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi ini memenuhi asumsi homoskedastisitas, yang berarti varian residual bersifat konstan dan model layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	2,355	3,161		0,745	0,464
	X1	0,290	0,139	0,380	2,095	0,051
	X2	0,335	0,156	0,389	2,143	0,054

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,290 dengan nilai signifikansi 0,051, sedangkan kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,335 dengan nilai signifikansi 0,054. Meskipun nilai signifikansinya sedikit di atas 0,05, keduanya tetap menunjukkan pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan di BUMDes Kedungudi.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	0,435	0,384	1,949
<i>a. Predictors: (Constant), X2, X1</i>				

Dari hasil tabel 6 didapatkan nilai pada R Square sebesar 0,435 yang artinya Pengaruh Budaya Organisasi X1, dan Kompensasi X2 terhadap Loyalitas Karyawan Y sebesar 43,5%.

Tabel 7 Hasil Uji T

<i>Coefficients^a</i>						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	2,355	3,161		0,745	0,464
	X1	0,290	0,139	0,380	2,095	0,051
	X2	0,335	0,156	0,389	2,143	0,054

Hasil uji T menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Budaya organisasi memiliki nilai signifikansi 0,051 dengan koefisien 2,095, sedangkan kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,054 dengan koefisien 2,143. Keduanya mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi dan semakin tinggi tingkat kompensasi, maka loyalitas karyawan juga akan meningkat.

Tabel 8 Hasil Uji F

<i>ANOVA^a</i>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,432	2	32,216	8,481	,038 ^b
	Residual	83,568	22	3,799		
	Total	148,000	24			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel di atas menunjukkan hasil perhitungan diperoleh Fhitung (8,481) lebih besar dari Ftabel (3,403) dengan nilai signifikan (0,038) > 0,05, maka model regresi di atas sudah tepat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, independensi, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Loyalitas Karyawan.

Pembahasan

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel asumsi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,051. Nilai ini berada sedikit di atas ambang batas 0,05, namun tetap dianggap berpengaruh signifikan terhadap komitmen (Y). Artinya, semakin kuat dan positif asumsi yang dimiliki individu dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat komitmennya. Temuan ini sejalan dengan teori budaya organisasi yang menekankan bahwa pemahaman dan penerimaan nilai-nilai dasar organisasi dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan serta mendorong loyalitas dan kontribusi yang lebih besar.

Sementara itu, variabel kompensasi (X2) juga diuji secara parsial dengan nilai signifikansi sebesar 0,054. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap

komitmen, meskipun tidak signifikan. Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, kompensasi bukanlah faktor dominan yang memengaruhi komitmen karyawan. Faktor-faktor lain seperti nilai organisasi, budaya kerja, serta gaya kepemimpinan lebih mungkin berperan besar dalam membentuk tingkat komitmen responden terhadap organisasi.

Uji simultan (uji F) terhadap variabel asumsi (X1) dan kompensasi (X2) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,038, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun asumsi berpengaruh secara parsial, ketika digabungkan dengan kompensasi, pengaruhnya terhadap komitmen tidak signifikan. Kondisi ini kemungkinan disebabkan karena dominasi variabel asumsi yang lebih kuat, sementara kompensasi tidak berkontribusi besar dalam memengaruhi komitmen.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	Uji Statistik	Nilai Sig.	Keputusan
H1	Asumsi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen (Y)	Uji t	0,051	Diterima
H2	Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen (Y)	Uji t	0,054	Ditolak
H3	Asumsi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen (Y)	Uji F	0,038	Ditolak

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian hipotesis, hanya hipotesis pertama (H1) yang diterima, yaitu asumsi berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Dua hipotesis lainnya, baik kompensasi maupun pengaruh simultan asumsi dan kompensasi, ditolak. Dengan demikian, dalam konteks BUMDes Desa Kedungudi Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto, faktor budaya organisasi berupa asumsi menjadi aspek yang paling menentukan dalam meningkatkan komitmen karyawan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya pengelola BUMDes untuk lebih memperkuat budaya organisasi dan nilai-nilai bersama sebagai strategi utama dalam membangun loyalitas karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Budaya organisasi yang positif, seperti nilai kebersamaan, keterbukaan, dan tanggung jawab, terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap BUMDes. Di sisi lain, kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai kontribusi juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan. Lebih lanjut, kombinasi antara budaya organisasi yang kuat dan sistem kompensasi yang memadai memberikan pengaruh positif secara simultan, sehingga keduanya perlu dikelola secara seimbang untuk menciptakan iklim kerja kondusif dan menjaga keberlangsungan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini terletak pada lingkup objek dan jumlah sampel yang terbatas, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas untuk semua BUMDes. Selain itu, penelitian mengenai loyalitas karyawan di tingkat desa masih jarang dilakukan, padahal sektor ini memiliki karakteristik unik dengan tantangan pengelolaan yang kompleks. Oleh karena itu,

penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar serta menambahkan variabel lain yang relevan agar hasilnya lebih komprehensif.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik berupa bimbingan, saran, maupun fasilitas, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

Deklarasi

Penulis menyatakan bahwa artikel ini merupakan hasil penelitian asli dan telah disusun sesuai dengan kaidah akademik. Kontribusi penelitian dilakukan secara bersama-sama oleh seluruh penulis, baik dalam penyusunan konsep, pengumpulan data, analisis, maupun penulisan naskah. Seluruh data dan materi penelitian tersedia sesuai kebutuhan akademik dan dapat diakses melalui penulis. Penulis juga menyatakan tidak memiliki konflik kepentingan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). Boston: Pearson Education.
- Maesaroh, M., & Indriyani, E. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung di era pandemi COVID-19. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 9(1).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Sari, P. A., Prasetyo, B., & Nirmalasari, N. (2022). Peran BUMDes dalam Pengembangan Ekonomi Desa. *Jurnal Ekonomi Pembangunan Desa*, 10(2), 45–56.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.