

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS
KARYAWAN PADA PT TAE HANG INDONESIA, BEKASI**

**RAMDHANI DWI SANTOSO
8125057218**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2009**

**THE CORRELATION BETWEEN COMPENSATION WITH
EMPLOYEE LOYALTY AT PT TAE HANG INDONESIA,
BEKASI**

**RAMDHANI DWI SANTOSO
8125057218**



**Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education
Accomplishment**

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN COOPERATION EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2009**

ABSTRAK

RAMDHANI DWI SANTOSO, Hubungan antara Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan di PT Tae Hang Indonesia. Skripsi. Jakarta : Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2009.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan loyalitas karyawan di PT Tae Hang Indonesia.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Tae Hang Indonesia selama tiga bulan terhitung sejak bulan April 2009 sampai dengan bulan Juni 2009. Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Survei dengan Pendekatan Korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tae Hang Indonesia sebanyak 350 orang dan populasi terjangkau adalah seluruh karyawan PT. Tae Hang Indonesia yang berada pada divisi Maintenance 40 orang. Alasan diambilnya sampel pada divisi Maintenance karena divisi ini memiliki latar belakang pendidikan yang sama pada seluruh karyawannya. Sampel yang digunakan sebanyak 36 karyawan menggunakan teknik acak proporsional (*Proportional Random Sampling Technique*).

Untuk mendapatkan data kedua variabel penelitian digunakan instrumen penelitian berbentuk kuisioner model skala Likert pada variabel X (Kompensasi) dan variabel Y (Loyalitas Karyawan). Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas konstruk (*construct validity*) melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Hasil reliabilitas instrumen variabel X (Kompensasi) sebesar 0,952 dan variabel Y sebesar 0,966

Hasil dari penelitian diperoleh persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 41,64 + 0,667X$. Uji persyaratan analisis untuk menguji normalitas galat taksiran regresi Y atas X menunjukkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan oleh perhitungan dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan sebesar 0,05 menunjukkan bahwa $L_{hitung}(0,127) < L_{tabel}(0,157)$.

Dalam uji hipotesis, uji keberartian koefisien regresi menggunakan tabel Analisis Varians (ANOVA) menghasilkan $F_{hitung}(26,55) > F_{tabel}(4,13)$ yang berarti koefisien regresi tersebut signifikan. Dari hasil uji linearitas regresi menghasilkan $F_{hitung}(0,62) < F_{tabel}(2,46)$ yang menunjukkan bahwa model regresi tersebut linier.

Koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus *Product Moment* menghasilkan r_{xy} sebesar 0,662 termasuk dalam kategori kuat. Hasil dari uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $t_{hitung}(5,15) > t_{tabel}(1,70)$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dengan loyalitas karyawan. Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan 0,4382. Hal ini berarti variasi yang terjadi pada variabel Loyalitas Karyawan 43,82% ditentukan oleh Kompensasi dan sisanya 56,18% ditentukan oleh faktor – faktor lain.

Kesimpulan penelitian menunjukkan ada hubungan positif, linier, dan signifikan antara kompensasi dengan loyalitas karyawan pada PT Tae Hang Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula Loyalitas Karyawan.

ABSTRAK

RAMDHANI DWI SANTOSO, *Correlation between Compensation with Employee Loyalty at PT TAE HANG INDONESIA. Thesis. Jakarta: Economic Education Study Program, Majoring of Economic Cooperation Education, Economic and Administration Department, Economic Faculty. State University of Jakarta, 2009.*

The aim of this research is to find possibility of positive correlation between compensation with employee loyalty at PT Tae Hang Indonesia.

The period of this research at pt tae hang indonesia was three months, since april 2009 until june 2009. This research used survey methods by correlation approach. Population from research employee of PT Tae Hang Indonesia and the reached population were 40 employees from Maintenance section. According to Issac table, the final sample of this population were 36 employees.

To obtain both of the research variable data, the instrument that being used for this research was Likert scale model quitioner on X variable (Compensation) and Y variable (Employee Loyalty). Before being applicated, construct validity test was done with the validity process that is point score correlation coefisien calculation with total score and reliability test using cronbach alpha. The result of instrument reliability for X variable (Compensation) is 0,952 and variable Y (Employee Loyalty) is 0,966.

Equation of the simple linear regression gives the formula of regression $\hat{Y} = 41.64 + 0.667X$. The analysis conditional test proved the validation on variable Y to variable X is normally distributed. It is proved by the calculation that used Lilliefors test at significant level (α) = 0.05 indicates $L_{counted} (0,127) < L_{table} (0,157)$.

At the hypotesis test the significant and linear regression test uvariance analysis table (ANAVA). The result of the significant regression test indicates $F_{counted} (26,55) > F_{table} (4,13)$. It state the formula of regression is significant. The result of the linear regression test indicates $F_{counted} (0,62) < F_{table} (2,46)$. It state the regression model is linear.

The coefficient of correlation counted by product moment formula by pearson indicates $r_{xy} = 0,662$. While the result of correlation coefficient significant test indicates $t_{counted} = 5,15$ and $t_{table} = 1,70$. Based on the result of these research conclude that there is a strong relations between Compensation With Employee Loyalty. The counted of determination coefficient show 0,4382. This means that variations on factor Employee Loyalty 43,82% determined by factor Compensation and 56,18% was determined by other factors.

The conclusion of research shown that a positive correlation between Correlation Between Compensation With Employee Loyalty at PT Tae Hang Indonesia. That's thing show high compensation therefore the loyalty employee was rising too.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji serta syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan antara Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan pada PT ASKES Cabang Bogor”.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung, antara lain:

1. Bapak Dr. I Ketut Sudiardhita, selaku Dosen Pembimbing I.
2. Bapak Ari Saptono, SE, Mpd selaku Dosen Pembimbing II dan Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
3. Ibu Sri Indah Nikensari, M.Si selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi.
4. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi
5. Ibu Dra. Hj. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ekonomi khususnya Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada peneliti.
7. Amilyнку yang selalu setia menemaniku dan memberikan semangat di saat sedang down.

Secara khusus untuk seluruh keluarga dirumah, peneliti mengucapkan terima kasih tak terhingga untuk Mama yang telah memberikan dukungan, kasih sayang dan doa yang tulus serta kesabarannya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang dapat menyempurnakan skripsi ini menjadi lebih baik. Peneliti mohon maaf jika ada kata-kata dalam penulisan skripsi ini kurang berkenan di hati pembaca. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkannya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Jakarta, Juni 2009

Ramdhani Dwi S

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR LAMPIRAN	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Loyalitas Karyawan	11
2. Kompensasi	19
B. Kerangka Berpikir.....	33
C. Perumusan Hipotesis.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan penelitian.....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
C. Metode Penelitian.....	36
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	37
E. Instrumen Penelitian	
1. Loyalitas Karyawan	
a. Definisi Konseptual.....	39
b. Definisi Operasional.....	39
c. Kisi-kisi Instrumen Loyalitas Karyawan	40
d. Validasi Instrumen Loyalitas Karyawan.....	41
2. Kompensasi	
a. Definisi Konseptual.....	44
b. Definisi Operasional.....	44
c. Kisi-kisi Instrumen Kompensasi	44
d. Validasi Instrumen Kompensasi	46

F. Konstelasi Hubungan antara Variabel.....	48
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi.....	49
2. Uji Persyaratan Analisis.....	49
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi.....	50
b. Uji Linearitas Regresi.....	51
c. Perhitungan Koefisien Korelasi.....	52
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t).....	52
e. Koefisien Determinasi.....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	
1. Loyalitas Karyawan	59
2. Kompensasi	62
B. Persamaan Regresi	64
C. Pengujian Persyaratan Analisis.....	65
D. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	65
E. Interpretasi Penelitian.....	68
F. Keterbatasan Penelitian.....	70

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	71
B. Implikasi.....	72
C. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Permohonan Izin Penelitian	76
2 Surat keterangan penelitian dari perusahaan.....	77
3 Instrumen Penelitian Uji Coba Kompensasi	78
4 Perhitungan Hasil Uji Coba Variabel X (Kompensasi).....	80
5 Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel X.....	81
6 Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel X.....	82
7 Data Hasil Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X	83
8 Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Variabel X	84
9 Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X.....	85
10 Instrumen Penelitian Uji Coba Loyalitas Karyawan	86
11 Perhitungan Hasil Uji Coba Variabel Y (Loyalitas Karyawan).....	88
12 Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Y	89
13 Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Y.....	90
14 Data Hasil Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y	91
15 Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Variabel Y	92
16 Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y.....	93
17 Instrumen Penelitian Final	94
18 Data Mentah Variabel X (Kompensasi).....	98
19 Data Mentah Variabel Y (Loyalitas Karyawan)	99

20	Data Mentah Variabel X dan Y.....	100
21	Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Loyalitas Karyawan)	101
22	Grafik Histogram Variabel Y (Loyalitas Karyawan)	102
23	Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X (Kompensasi)	103
24	Grafik Histogram Variabel X (Kompensasi)	104
25	Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian.	105
26	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y	106
27	Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku	107
28	Proses Perhitungan Persamaan Regresi	108
29	Tabel untuk Menghitung $\hat{Y} = 41,64 + 0,667X$	109
30	Grafik Persamaan Garis $\hat{Y} = 41,64 + 0,667X$	110
31	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku $\hat{Y} = 41,64 + 0,667X$	111
32	Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 41,64 + 0,667X$	112
33	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X	113
34	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat taksiran	114
35	Tabel Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	115
36	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	116
37	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	117

38	Tabel Anava Pengujian Keberartian dan Kelinieran Regresi	119
39	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	120
40	Perhitungan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Product Moment (Uji-t)	121
41	Perhitungan Koefisien Determinasi	122
42	Perhitungan Skor Indikator	123
43	Tabel Nilai Product Moment	124
44	Tabel Nilai Kritis L untuk Uji Liliefors	125
45	Tabel Kurva Normal Persentase	126
46	Tabel Nilai Persentil untuk distribusi t	127
47	Tabel Nilai Persentil untuk distribusi f	128

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1. Perhitungan Pengambilan Sampel.....	39
I.2. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Loyalitas Karyawan.....	40
I.3 Skala Penilaian Variabel Loyalitas Karyawan.....	41
I.4 Kisi - Kisi Instrumen Variabel Kompensasi	45
I.5 Skala Penilaian Variabel Kompensasi	46
I.6. ANAVA Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi	51
II.1. Tabel karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan..	57
II.2. Tabel karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	57
II.3. Tabel karakteristik responden berdasarkan usia	58
II.4. Distribusi Frekuensi Loyalitas Karyawan.....	60
II.5 Distribusi Frekuensi Kompensasi.....	62
II.6. ANAVA Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Persamaan Regresi Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan.....	66
II.7. Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana X dan Y.	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
IV.1 Grafik Histogram Loyalitas Karyawan.....	61
IV.2 Grafik Histogram Kompensasi	63
IV.3 Persamaan Garis Regresi $\hat{Y} = 41,64 + 0,667X$	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi begitu pesat dan pasar bebas pun semakin memperketat persaingan dari berbagai segi kehidupan, salah satunya dalam dunia usaha. Perubahan zaman dalam dunia kerja menuntut karyawan untuk memiliki keahlian atau keterampilan yang berkualitas agar dapat tercipta efisiensi dan efektivitas kerja yang baik yang sesuai dengan tujuan perusahaan saat didirikan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi, dimana dibutuhkan keterampilan – keterampilan untuk menangani orang, karena itu organisasi dalam perusahaan itu sangat diperlukan karena dapat memberikan sesuatu yang tidak dapat dilakukan oleh perorangan, membantu kelangsungan pengetahuan, dan tempat berkarir. Perusahaan memiliki sumber daya diantaranya adalah manusia, bahan – bahan, mesin – mesin, metode – metode, uang, dan pasar. Dalam mencapai tujuan perusahaan mempersatukan sumber – sumber tersebut agar dapat dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya. Akan tetapi faktor sumber daya manusia yang berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan ide, penggerak, dan penentu dalam proses produksi. Tanpa manusia, segala kelimpahan sumber daya tidak akan berguna karena pada dasarnya manusia yang menggerakkan, mengembangkan dan menentukan kelancaran segala kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia atau biasa disebut dengan karyawan yaitu sumber daya yang unik dibandingkan dengan sumber daya yang lain, karena sumber daya manusia adalah satu – satunya sumber daya yang hidup dibandingkan dengan sumber daya lainnya, yaitu finansial, fisik, kemampuan dan teknologi. Suwanto dan Rasto menyatakan bahwa “Sumber daya manusia adalah unsur yang paling penting dari suatu organisasi dan merupakan salah satu pendukung sekaligus penentu keberhasilan dari suatu organisasi.”¹ Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lain tidak dapat bekerja, karena pentingnya peran sumber daya manusia bagi perusahaan, maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan sumbangan bagi kemajuan perusahaan.

Untuk itu, perusahaan perlu untuk memberikan balas jasa yang sesuai dengan kontribusi mereka. Pada dasarnya, karyawan memasuki suatu perusahaan dikarenakan keterkaitan mereka terhadap balas jasa yang diberikan. Salah satu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan adalah kompensasi. Pemberian kompensasi diharapkan mampu menjadi alat yang tepat dan membawa dampak yang baik bagi karyawan dan perusahaan. Beberapa dampak dari pemberian kompensasi bagi karyawan adalah meningkatnya motivasi kerja, meningkatnya produktivitas kerja, meningkatnya loyalitas serta kepuasan kerja. Dampak lain pemberian kompensasi bagi perusahaan antara lain rendahnya tingkat *turnover* karyawan, sehingga karyawan betah bekerja di perusahaan, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

¹ Suwanto dan Rasto, *Manajemen Riset Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Graham Ilmu, 2003). h. 64

Perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif akan dapat bertahan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain, salah satu keunggulan kompetitif itu adalah sikap profesionalisme karyawan. Oleh karena itu, perusahaan juga dituntut untuk menarik dan mempertahankan para karyawan yang profesional agar perusahaan dapat terus berkembang.

Dalam sebuah perusahaan sering terjadi perbedaan tujuan perusahaan dan tujuan karyawan. Sebagai manusia, karyawan memiliki harapan pada perusahaan tempat ia bekerja agar kebutuhan dan keinginan hidupnya dapat terpenuhi. Untuk itu perlu diusahakan adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan karyawan. Perlu diketahui agar apa yang menjadi kebutuhan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Karena apabila karyawan sudah merasa terpenuhi kebutuhannya maka ia akan loyal (setia) pada perusahaan.

Setiap perusahaan menghendaki agar karyawan – karyawannya loyal terhadap perusahaan karena loyalitas karyawan sangat penting bagi perusahaan demi kelancaran pelaksanaan pekerjaan, sehingga perusahaan akan memperoleh produktivitas karyawan yang berkualitas sekaligus efisiensi biaya yang pada akhirnya dapat tercapai tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan sangat diperlukan. Hal ini dikarenakan apabila tidak ada loyalitas karyawan akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan, yang dapat terlihat dari tingkat perpindahan (turnover) karyawan dalam perusahaan tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan diantaranya lingkungan kerja, promosi jabatan, pengakuan dan penghargaan terhadap hasil kerja, pelatihan, pengembangan karir, kepuasan kerja dan kompensasi.

Beberapa perusahaan berpendapat bahwa faktor gaji merupakan faktor paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pendapat tersebut tidak salah, namun ada faktor lain selain gaji yang dapat membuat karyawan merasa puas. Salah satunya adalah lingkungan kerja yang nyaman seperti hubungan baik antara pimpinan dan karyawan lain, pengaktualisasikan diri dan fasilitas kerja perusahaan yang memadai akan mendorong karyawan bekerja lebih antusias, terarah, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dapat membuat perasaan karyawan lebih senang dan secara tidak langsung akan menghasilkan perasaan menyukai terhadap pekerjaannya, sedangkan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif membuat karyawan tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun sekaligus karyawan merasa tidak betah dan membuat rasa loyalitas semakin berkurang serta akan meninggalkan perkerjaannya dengan memilih lingkungan kerja yang baru.

Promosi merupakan dambaan setiap karyawan yang merasa sudah bekerja dengan baik dan maksimal di tempat ia bekerja. Promosi dipandang sebagai salah satu keberhasilan karyawan untuk menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam mengerjakan segala pekerjaan sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan. Karyawan berprestasi dan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan akan mudah memperoleh promosi. Jika kesempatan untuk

dipromosikan relatif kecil/ tidak ada maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan akan menurun.

Merupakan salah satu sifat manusia, tidak akan senang bila dicela, tetapi akan merasa senang sekali apabila ada yang memujinya. Dengan saling menghargai atas hasil kerja karyawan, seseorang akan meningkatkan rasa percaya diri, prestasi kerja dan disiplin kerja. Bagaimanapun kedudukan dan status seseorang dalam organisasinya, tetap menginginkan pengakuan dan penghargaan. Pengakuan dan penghargaan adalah wajar dan merupakan keharusan karena manusia mempunyai cipta, rasa, harga diri, keinginan, harapan, cita – cita dan impian. Rendahnya pengakuan dan penghargaan terhadap hasil kerja yang dilakukan dapat menimbulkan sikap kurang peduli terhadap perkembangan organisasinya. Karyawan yang kurang dihargai hasil kerjanya cenderung akan kurang peduli terhadap perkembangan perusahaan. Kondisi tersebut juga akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan karena rasa saling menghormati, menghargai, peduli dapat menimbulkan kecintaan serta kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Program pelatihan dimaksudkan untuk menambah keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. dengan pelatihan yang diberikan oleh suatu perusahaan menyebabkan karyawan mempunyai pengetahuan tentang beraneka ragam jenis pekerjaan dan juga memperoleh peningkatan wawasan mengenai kesaling bergantung antara pekerjaan – pekerjaan dengan seluruh kegiatan perusahaan. Dan sebaliknya apabila pihak perusahaan jarang / tidak memberikan program pelatihan kepada karyawan, maka perkembangan kemampuan kerja karyawan jadi

statis. Kondisi ini menimbulkan keengganan dari para karyawan untuk bekerja dengan giat, yang akhirnya loyalitas para karyawan itu sendiri pun berkurang.

Pengembangan karir berarti seorang karyawan ingin terus bekerja dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama. Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi organisasi/ lembaga, untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas karyawan. kurangnya kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya menyebabkan produktivitas kerjanya menurun. Hal ini dapat terjadi karena karyawan merasa tidak puas atas tidak berkembangnya kemampuan serta keterampilan yang dimiliki. Kondisi tersebut pada akhirnya akan menyebabkan karyawan pindah ke tempat lain. Kesempatan pengembangan karir yang diberikan kepada seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan terhadap kinerja dan dedikasi mereka.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hasil dari berbagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya tidak adanya kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok, dan kinerja perusahaan. Bertahan atau tidaknya karyawan dalam perusahaan ditentukan oleh puas atau tidaknya mereka dalam bekerja. Kepuasan yang tercipta dalam diri masing – masing karyawan mendorong untuk tetap bekerja dan loyal untuk memberikan kontribusi positif bagi perusahaan kepuasan kerja yang berbeda. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya.

Perusahaan mengharapkan bahwa kepuasan kerja yang meningkat maka tingkat perputaran (turnover) dan absensi akan menurun. Namun jika kepuasan kerja lebih rendah biasanya akan mengakibatkan turnover yang tinggi, perlambanan kerja, mangkir, rendahnya prestasi, kurangnya disiplin. Mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan bekerja di perusahaan lain. Menurut Robbins “Karyawan yang mencari kesempatan kerja lain diluar perusahaan dapat dicap sebagai tak loyal (setia) dan diputus dari semua kesempatan maju di masa depan oleh perusahaan.”yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut”.²

Faktor lain yang termasuk dalam peningkatan loyalitas adalah kompensasi. Karyawan adalah salah satu kunci dalam proses berjalannya kegiatan perusahaan. Oleh karena itu penilaian terhadap kedudukan karyawan adalah dengan meningkatkan kesejahteraannya agar karyawan sepenuhnya mendedikasikan dirinya pada perusahaan. Dengan kompensasi yang rendah, maka loyalitas karyawan pun akan menurun apabila kebutuhan hidupnya tidak terpenuhi. Sebaliknya karyawan akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila kebutuhan hidupnya terpenuhi. Dalam kehidupan sehari – hari tidak sedikit karyawan yang malas bekerja dikarenakan hak – hak atau gajinya tidak sesuai dengan yang diharapkannya.

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi, manajemen tidak bisa begitu saja mengabaikan faktor imbalan bagi karyawan, yang berupa uang atau penghargaan

² Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi, Jilid 1*(Jakarta : Prenhallindo, 2001) hal. 64

selain uang karena hal tersebut berupa ganjaran yang digunakan secara luas untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan.

PT Tae Hang Indonesia merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri pembuatan suku cadang kendaraan bermotor. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang cukup besar di dalam memproduksi suku cadang. Dengan hasil yang besar seperti itu, perusahaan tidak mengimbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan, sehingga semakin lama loyalitas karyawan pada PT Tae Hang pun semakin menurun.

Kompensasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka dengan sendirinya loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan tinggi. Yang terjadi pada PT Tae Hang adalah sebaliknya, dengan ketidaksesuaian didalam pemberian kompensasi mengakibatkan berkurangnya loyalitas karyawan dan meningkatnya perputaran pegawai. Seperti yang terjadi pada PT. Tae Hang Indonesia, menunjukkan peningkatan perputaran karyawan dalam beberapa tahun ini. Tercatat dalam periode pertama tahun 2006 data perputaran karyawan menunjukkan angka 8% dan pada dua periode berikutnya mengalami peningkatan sebesar 10% dan 12%.³

Pihak perusahaan menyadari bahwa dengan adanya kondisi dan situasi kerja yang kondusif dan hubungan sosial yang harmonis antara pemimpin dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan, berharap akan berdampak positif pada sikap mental dan loyalitas para karyawannya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kontinuitas usaha serta pencapaian tujuan perusahaan.

³ Data diperoleh berdasarkan wawancara dengan Kepala Personalia PT. Tae Hang Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan seperti :

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan?
2. Apakah promosi jabatan karyawan mempengaruhi loyalitas karyawan?
3. Apakah pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja karyawan mempengaruhi loyalitas karyawan?
4. Apakah pelatihan karyawan mempengaruhi loyalitas karyawan?
5. Apakah pengembangan karir karyawan mempengaruhi loyalitas karyawan?
6. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan?
7. Apakah kompensasi yang diterima karyawan mempengaruhi loyalitas karyawan?

C. Pembatasan Masalah

Dari beberapa masalah yang diidentifikasi diatas, ternyata permasalahan mengenai pendidikan dan pelatihan sangat kompleks. Namun dalam penelitian ini dengan didasari berbagai pertimbangan maka penulis membatasi masalah penelitian pada :”hubungan antara kompensasi karyawan dengan loyalitas karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan masalah yang telah dibatasi, perumusan masalah yang diajukan adalah apakah terdapat hubungan antara kompensasi karyawan dengan loyalitas karyawan.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dan manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis, mendapat penambahan pengetahuan baru dalam hal kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan loyalitas karyawan pada perusahaan.
2. Kegunaan praktis, berupa pemecahan masalah yang digunakan untuk pengembangan berbagai pihak mengenai kompensasi karyawan, sehingga dapat dilakukan langkah – langkah konkrit untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi teoretis

1. Hakikat Loyalitas

Dalam suatu perusahaan karyawan merupakan suatu unsur yang penting demi kelangsungan tujuan perusahaan karena karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap – sikapnya terhadap pekerjaannya.

Loyalitas karyawan mempunyai andil yang besar dalam tercapainya tujuan perusahaan. Adanya loyalitas akan mendukung semua yang ada. Tingginya loyalitas karyawan dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan secara positif atau sebaliknya apabila loyalitas karyawan rendah maka akan memberikan pengaruh negatif bagi perusahaan tersebut. Karyawan yang tidak loyal tidak akan rela jika perusahaannya mengalami kerugian, karena kerugian perusahaan dirasakan sebagai kerugiannya sendiri. Begitupun sebaliknya kemajuan perusahaan akan berdampak baik bagi kelangsungan hidupnya.

Loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta untuk mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan

tindakan – tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.⁴

Menurut Fletcher yang dikutip Ekusli loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.⁵

Menurut Saydam, “Loyalitas adalah sikap positif karyawan terhadap kondisi yang terjadi pada perusahaan baik yang mengarah kepada kemajuan perusahaan maupun mengarah kepada kecenderungan yang merugikan.”⁶ Jadi loyalitas dapat diartikan sebagai sikap yang mendukung untuk kemajuan perusahaan dan membantu mengatasi permasalahan yang terjadi di perusahaan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Matutina yang dikutip oleh Poltak mengatakan bahwa “Kesetiaan adalah hal yang mutlak dan perlu dilestarikan oleh setiap pegawai karena dengan loyalitas atau kesetiaan yang tinggi diharapkan antara lain tanggung jawab yang besar.”⁷ Jadi hendaknya setiap karyawan memiliki rasa setia pada perusahaan tempatnya bekerja dengan melakukan tugas – tugas yang menjadi kewajiban dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Selain itu karyawan juga harus mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan.

Begitu juga dengan Wursanto yang mengatakan bahwa “Kesetiaan dan loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan

⁴ Goestiandi, Ekusli. *Manajemen Usahawan Indonesia*. Indo 7 – 12/ Jul – Des/ 2003

⁵ *Ibid.*, h. 48

⁶ Ghauzaly Saydam. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Djambatan, 1995), h. 408

⁷ Domi C Poltak M dan Sudarsono, *Manajemen Personalia*, (Jakarta; Rineka Cipta, 1993), h.

mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.”⁸ Tekad dan kesanggupan tersebut haruslah dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang loyal terhadap perusahaannya akan selalu bertanggung jawab terhadap tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Setia pada perusahaan menurut Poerwopoespito adalah “Tanggung jawab karyawan dalam menempatkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi.”⁹ “Kesetiaan adalah jujur, rasa memiliki, mengerti kesulitan, bekerja lebih dari yang diminta, menciptakan suasana yang menyenangkan, menyimpan, menjaga, dan meningkatkan citra, tidak unjuk rasa dan tidak apriori terhadap perusahaan.”¹⁰

Menurut Goestiandi, “Makna loyalitas dipahami sebagai wujud kesetiaan tanpa syarat (*unconditional dedication*) dari karyawan kepada perusahaan yang dianggapnya memberikan perlindungan kehidupan dan jaminan pekerjaan sepanjang hidup”.¹¹

Selain itu Santoso berpendapat bahwa ”Loyalitas berarti setia, kesetiaan merupakan sifat yang perlu dimiliki oleh setiap orang terhadap organisasinya, dimana ia bekerja.”¹² Definisi tersebut menggambarkan bahwa loyalitas sangatlah penting dan perlu dimiliki oleh setiap orang terhadap organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja dengan berperan serta dan memberikan dukungan untuk kemajuan perusahaan. Santoso juga mengatakan “Baik

⁸ Ig Wursanto, *Dasar – dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2005), h. 288

⁹ FX Oerip Poerwopoespito, *TA Tata Utomo*, (Jakarta: Grassindo, 2000), h. 53

¹⁰ FX Oerip Poerwopoespito, *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan Solusi melalui Pengembangan Sikap Mental*, (Jakarta: Grasindo, 2000), h. 58

¹¹ Ekuslie Goestiandi, *Loyalitas Karyawan Masihkah Ada?, Manajemen Usahawan Indonesia*, No.3 Th XXVII, Maret,1998, h.6

¹² Darkia Santoso, *Tata Kepegawaian Kantor*, (Jakarta: IKIP, 1995), h. 8

buruknya karyawan mengadakan hubungan sesama pimpinan berdasarkan kepada loyal (kesetiaan tugas), *good will* (itikad baik), serta kepercayaan sesamanya.”¹³

Adapun menurut Mardina, “Loyalitas merupakan kesetiaan yang diwujudkan dalam bentuk pengabdian merupakan salah satu bukti tingginya komitmen guru dalam melaksanakan tugas”.¹⁴

Loyalitas adalah syarat kepribadian yang paling utama bagi seorang karyawan terhadap perusahaannya, karena loyalitas ini akan berpengaruh juga pula pada nilai kerja mereka. Karyawan yang loyal akan selalu bekerja sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan, dan berusaha untuk tidak melanggar. Bahkan lebih dari itu karyawan memperlihatkan semangat kerja yang tinggi.

Seorang karyawan yang loyal akan menyerahkan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik – baiknya dan tepat pada waktunya, berarti memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. Seorang karyawan akan taat pada segala peraturan yang ada dimana ia bekerja, mentaati perintah atasan dan tidak melanggar.

Menurut Wether “Loyalitas adalah dasar yang di atasnya dedikasi dibangun dan dedikasi ada jika kita ingin mempunyai unjuk kerja yang tinggi.”¹⁵

Definisi tersebut menjelaskan bahwa loyalitas merupakan sikap yang mendasari sebuah dedikasi (pengorbanan) karyawan karena dedikasi

¹³ *Ibid*, h. 9

¹⁴ Mardina, *Komitmen Guru dalam Melaksanakao Tugas Mengajar Guru Di SD Kecamatan Padang Panjang Timur*, No.2,Vol.3 (Jurnal Depdikbud, 2006),h. 65-66

¹⁵ Wlliam B Wether, *Loyalitas Surat kepada Pimpinan*, Alih Bahasa Rita Wiryadi, (Jakarta; Bina Rupa Aksara, 1993), h. 55

mencerminkan suatu motivasi karyawan untuk mempunyai unjuk kerja yang tinggi.

Adapun ciri - ciri karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi yaitu:

- a. Tidak senang melihat perbuatan yang merugikan perusahaan.
- b. Bersedia turun tangan untuk mencegah hal – hal yang merugikan perusahaan.
- c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadinya, waktunya, tenaganya untuk kemajuan perusahaan.
- d. Tidak mau berbuat hal – hal yang mengarah pada hal yang merugikan perusahaan.
- e. Suka bekerja keras, kreatif, dan selalu ingin berbuat yang terbaik bagi perusahaan.
- f. Merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan.”¹⁶

Dari ciri – ciri tersebut dapat dikatakan loyalitas dalam perusahaan adalah penyerahan diri dengan penuh dedikasi dan merasa ikut mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Maka terdapat tiga unsur pokok yang timbul yaitu penyerahan diri, dedikasi, dan mempertahankan perusahaan. Penyerahan diri merupakan kerelaan seorang karyawan dengan rasa senang tanpa rasa tanpa tertekan dan paksaan dari pihak perusahaan atau dari pihak lain untuk bekerja pada perusahaan. Biasanya penyerahan diri akan terlihat dengan sikapnya yang selalu mendukung usaha perusahaan dan tidak akan pindah ke tempat lain walaupun ada tawaran lain. Dedikasi merupakan pengabdian diri seorang karyawan terhadap perusahaan untuk tujuan murni yang bersifat pengorbanan. Dedikasi ditunjukkan dengan partisipasi aktif karyawan terhadap seluruh kegiatan perusahaan, sedangkan yang dimaksud dengan

¹⁶ Gauzali Saydam, *Op Cit*, h. 419

mempertahankan perusahaan adalah keikutsertaan seorang karyawan dalam mengusahakan agar perusahaan tersebut tetap beroperasi.

Menurut Dessler bahwa “Para karyawan cenderung untuk setia kepada perusahaan yang setia kepada mereka.”¹⁷ Dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa kesetiaan dapat terwujud apabila kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan saling memberi, mendukung satu sama lainnya untuk kemajuan organisasi atau perusahaan.

Loyalitas yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan tidak timbul dengan sendirinya. Sikap loyal ini tercipta jika mereka merasa bahwa perusahaan tempatnya bekerja telah memberikan kepuasan yang tinggi kepada mereka. Hal itu sejalan dengan pendapat Griffin yang menyatakan “*Satisfied employee are more committed and loyal.*”¹⁸ Secara bebas dapat diartikan karyawan yang puas lebih berkomitmen dan loyal. Jadi dapat dikatakan bahwa loyalitas terhadap perusahaan dapat tercipta dan terbentuk apabila kepuasan kerja karyawan mampu untuk terpenuhi karena semakin tinggi kepuasan kerja semakin besar loyalitas karyawan.

Menurut Pamudi yang mengatakan “Loyalitas diartikan sebagai komitmen yang bukan berarti bukan hanya kesetiaan fisik di perusahaan termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasi karyawan tercurah sepenuhnya untuk karyawan.”¹⁹ Dari uraian tersebut maka dapat dikatakan bahwa loyalitas merupakan bentuk komitmen terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh

¹⁷ Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*, Alih Bahasa Benyamin Molan, (Jakarta: Prenhallindo, 1997), h. 138

¹⁸ Ricky W Griffin dan Ronald J Ebert, *Business 7th Edition*, (Jakarta: Prenhallindo, 2004), h. 251

¹⁹ Teguh S Pamudi, *Swasembada* No 16/ XVI/ 10 – 23 Agustus 2000, h. 28

seseorang apabila ia mendapatkan timbale balik atau balas jasa dari tempatnya bekerja atas usaha yang telah dilakukan.

Menurut Jarrel yang dikutip oleh Netania Emilisadalam media riset bisnis dan manajemen menyatakan bahwa “*Organizational commitment is the linkage between the individual employee and the organization as a whole. It is engendered by positive attitude toward the organization by individual such that individuals is drawn toward and is reluctant to leave.*”²⁰ Pernyataan ini dapat didefinisikan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hubungan antara karyawan dengan organisasi secara keseluruhan. Hal ini ditimbulkan oleh sikap individu terhadap organisasi.

Selanjutnya menurut Luthan menyebutkan bahwa “*Organizational commitment is about employee’s loyalty to there organization is an on going process through which organizations and its continued success and wellbeing.*”²¹ Komitmen terhadap perusahaan dapat didefinisikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap organisasi melalui suatu proses dan berperan aktif dengan menunjukkan sikap peduli terhadap keberlangsungan dan kesuksesan terhadap organisasi.

Sedangkan Porter yang dikutip Kuntjoro mengatakan bahwa “Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian perusahaan.”²²

²⁰ Netania Emillisa, *Media Riset Bisnis dan Manajemen*, (Jakarta: LPFE USAKTI, 2001). h.

²¹ Freud Luthan, *Organization Behaviour*, (Singapore, Mc Graw Hill, 1995), h 130

²² Zainuddin Sri Kuntjoro, *Komitmen Organisasi*, (Jakarta: e – psikologi.com, 2002), h 52

Dimana hal tersebut dapat ditandai dengan tiga hal yaitu:

- 1) Penerimaan terhadap nilai – nilai dan tujuan perusahaan.
- 2) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh – sungguh atas nama perusahaan.
- 3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi/ perusahaan (menjadi bagian dari perusahaan).²³

Disini dimaksudkan bahwa ketika karyawan memiliki komitmen maka ia akan terikat dengan berbagi kebijakan perusahaan, serta ada suatu perasaan memiliki perusahaan dan menganggap perusahaan sudah menjadi bagian dari dirinya. Sehingga maju mundurnya perusahaan ia akan selalu berperan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan ingin terlibat dalam berbagai kebijakan yang mendukung perusahaan.

Menurut Martin dan Nicholls ada tiga faktor komitmen yaitu:

- 1) *A sense of belonging to the organization* (rasa memiliki perusahaan)
 - *Informed* (pemberian informasi)
 - *Involved* (keterlibatan dalam organisasi)
 - *Sharing in success* (berbagi dalam kesuksesan)
- 2) *A sense of excitement in the job* (rasa ketertarikan terhadap pekerjaan)
 - *Pride* (kebanggaan)
 - *Trust* (kepercayaan)
 - *Accountability for result* (pertanggung jawaban terhadap hasil)
- 3) *Confidence in management*
 - *Authority* (kekuasaan)
 - *Dedication* (dedikasi)
 - *Competence* (kompeten).²⁴

Loyalitas yang ditunjukkan karyawan dapat dilihat dari kontribusinya kepada perusahaan berupa pikiran, gagasan, perhatian, serta dedikasinya terhadap perusahaan. Bukan hanya sekedar menjalankan kewajiban sesuai

²³ *Ibid*, h. 58

²⁴ Laurin J Mullin, *Management and Organizational Behaviour 7th Edition*, (England : Prentice Hall, 2005), h. 902

dengan tugas yang diemban. Tetapi berbuat seoptimal mungkin dan menghasilkan yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Sikap loyal penting dimiliki oleh karyawan perusahaan, sikap ini menimbulkan rasa memiliki dan rasa ingin memajukan perusahaan tempatnya bekerja. Pengertian bersikap loyal atau setia tentu saja dalam arti positif, karyawan yang baik akan selalu menghargai apa yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya dan sebagai timbal balik tentu saja karyawan harus menambah rasa loyalnya terhadap perusahaan.

Dapat disimpulkan keseluruhan definisi yang dikemukakan diatas bahwa loyalitas karyawan adalah suatu tindakan dalam wujud kesetiaan yang diberikan atau ditunjukkan karyawan pada perusahaan dengan dedikasi, keterlibatan aktif, kesetiaan pada organisasi serta tanggung jawab demi tercapainya tujuan perusahaan yang akhirnya berakibat pula pada kemajuan diri sendiri.

2. Hakikat Kompensasi

Salah satu hal yang dapat menjadi motivasi yang kuat dan dapat mendorong seorang karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam perusahaan tempatnya bekerja antara lain adanya balas jasa dari perusahaan yang biasa dikenal dengan istilah kompensasi.

Menurut Hasibuan, “ Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.²⁵

Selain itu Malayu S. P. Hasibuan di dalam bukunya juga mengutip definisi dari William dan Davis, yaitu :

*Compentation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages of periodic salaries, the personnel department usually designs an administers employee compensation.*²⁶ (kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam maupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia).

Selain kedua pendapat di atas terdapat juga pendapat dari Edwin B. Filipo yang dikutip oleh Malayu S. P. Hasibuan mengenai kompensasi yaitu ; “*Wages is defined as the adequate and equitabel remunerations of personnel for their contribution to organizational objectives.*” (upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa – jasanya dalam mencapai tujuan organisasi).²⁷

Hasibuan mengutip pernyataan Andrew F. Sikula yang berpendapat bahwa “*A compensation is anything that constitute or is regarded as an equivalent or recompense.* (kompensasi adalah sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau equivalen).”²⁸

Panggabean mendefinisikan “Kompensasi sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang

²⁵ Malayu S. P. Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2002),h. 118

²⁶ *Ibid.* h.119

²⁷ *Ibid.* h.119

²⁸ *Ibid.* h.119

mereka berikan kepada organisasi”²⁹. Pada umumnya, kompensasi diberikan untuk : (1) menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, (2) mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, dan (3) mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.³⁰

Dari definisi tersebut bahwa kompensasi adalah segala pemberian baik berupa uang (*financial*) ataupun selain uang (*nonfinancial*) yang diterima karyawan sebagai penghargaan atau balas jasa mereka terhadap perusahaan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung yang pengelolaannya berada pada bagian personalia dan cenderung bersifat tetap.

Dalam kesempatan lain F. Sikula mengemukakan bahwa :

*The process of wage or salary administration (or, “compensation” as it is sometimes called) involves the weighing or balancing of account. Compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense. In the employment world, financial arrangement between employers and employees. Remuneration is a rewards, payment. Or reimbursement or occasion also maybe non financial in nature. Remunerations are usually in the form of comprehensive pay concepts then are the ideas of salary and wage that normally include a financial but not a non – financial dimension.*³¹

Berdasarkan pendapat Sikula itu dapat dikemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang – kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai suatu penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk – bentuk

²⁹ Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), h, 315

³⁰ *Ibid*, h. 315

³¹ Anwar Prabu Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Perusahaan*”(Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2002), h. 83

pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

Menurut Robert L Malthis “Kompensasi memiliki dua jenis umum kompensasi yaitu kompensasi langsung yaitu upah, gaji, bonus komisi, isentif. Dan kompensasi tidak langsung yaitu asuransi kesehatan, libur pengganti”³². Adapun menurut Nawawi “Kompensasi dibedakan jenis – jenisnya menjadi dua yaitu: kompensasi langsung yang terdiri dari upah, gaji. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, cuti”³³

Definisi kompensasi menurut Siswanto yaitu :

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.³⁴

Menurut Rivai “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.³⁵ Dari pengertian – pengertian diatas maka jelas bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan balasan atas tenaga, waktu, dan pikiran yang dikeluarkan dalam bekerja.

³² Robert L Malthis dan John H Jackson. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. (Jakarta: Salemba Empat, 2002), h. 119

³³ Nawawi, Hadari. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*”, (Yogyakarta : Gadjah Mada Press, 2001), h. 315

³⁴ Bedjo Siswanto, “*Manajemen Tenaga Kerja*”, (Jakarta : PT Sinar Baru, 1995), h.116

³⁵ Veithzal Rivai, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005), h. 357

Adapun menurut Dessler, yaitu: “ Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.”³⁶

Jadi kompensasi diberikan kepada karyawan karena keberadaan karyawan itu sendiri, dengan dipekerjakannya karyawan maka berhak untuk memperoleh bayaran atau imbalan sebagai balas jasa.

“Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”.³⁷ Dari pernyataan ini terlihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak yang kedua adalah organisasi atau perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.³⁸

³⁶ Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenhallindo, 1997), h. 85

³⁷ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), h. 315

³⁸ T Hani Handoko, *loc Cit.* h. 63

Pendapat di atas menggambarkan betapa pentingnya kompensasi bagi karyawan. kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan harus dibalas dengan umpan balik berupa kompensasi yang besarnya sesuai dengan kontribusi karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan prinsip adil dan layak dalam pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi dalam organisasi atau perusahaan harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang – undang tenaga kerja yang berlaku.

Prinsip adil dan layak harus diperhatikan dengan sebaik – baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Asas adil maksudnya besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.³⁹

Adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitasi karyawan akan lebih baik.

Asas layak maksudnya kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.⁴⁰

Jika prinsip adil dan layak ini tidak terpenuhi maka reaksinya dapat bervariasi dari merasa lebih tinggi ketidakpuasannya, berusaha mendapatkan

³⁹ Malayu Hasibuan *Op.Cit*, h. 122

⁴⁰ *Ibid*, h. 123

kenaikan dalam kompensasi, keluar dari tempat kerja, atau memperkecil masukannya pada organisasi atau perusahaan.

Selain itu menurut soekidjo notoadmodjo ada beberapa keuntungan dengan diberikannya kompensasi yaitu:

- 1) Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan kerja atau loyalitas para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.
- 2) Menurunkan jumlah absensi para karyawan dan adanya perputaran kerja
- 3) Mengurangi pengaruh organisasi karyawan terhadap kegiatan organisasi
- 4) Meminimalkan biaya – biaya kerja lembur yang berarti mengefektifkan prestasi kerja karyawan.⁴¹

Perusahaan merancang program kompensasi karyawan untuk melakukan 3 (tiga) hal yaitu :

- 1) Untuk menarik para karyawan yang cakap ke dalam organisasi.
- 2) Untuk memotivasi mereka mencapai prestasi unggul.
- 3) Untuk menciptakan masa dinas yang panjang.⁴²

Untuk karyawan sendiri, kompensasi ini akan memberikan manfaat seperti:

- 1) Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari.
- 2) Untuk memenuhi hidup keluarga.
- 3) Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
- 4) Untuk dapat meningkatkan prestise dan status sosial karyawan.⁴³

Di dalam memberikan sistem penghargaan atau kompensasi diharapkan mampu untuk mewujudkan usaha dalam menarik, mempertahankan, dan membangkitkan semangat kerja karyawan yang tentunya akan meningkatkan

⁴¹ Tohardi Ahmad, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Bandar Maju, 2002), h, 418.

⁴² Edwin B Fillipo, *Manajemen Personalialia Jilid II*, (Jakarta: Erlangga, 1997), h. 3

⁴³ Mulia Nasution, *Manajemen Personalialia Aplikasi Dalam Perusahaan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), h. 160

prestasi kerja karyawan. dengan kata lain mampu menciptakan keseimbangan antara kontribusi yang diberikan dengan beban kerja yang dialami karyawan.

Kompensasi yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata bukan sekedar berbentuk pemberian upah atau gaji sebagai akibat dari pengangkatan mereka menjadi tenaga kerja sebuah perusahaan. “Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian”⁴⁴.

Menurut Gary Desler “Kompensasi memiliki dua komponen yaitu kompensasi langsung yang terdiri dari gaji, upah, komisi, bonus, insentif. Dan kompensasi tidak langsung yang terdiri dari asuransi dan liburan”⁴⁵.

Pembentukan kompensasi dan penghargaan harus didasarkan pada keinginan untuk menghargai orang karena kerja yang benar dan baik. Dengan kata lain, perusahaan harus mengerti bahwa hal ini dapat membawa ke dalam budaya perusahaan, tujuan perusahaan dan sasaran bisnis.

Program kompensasi harus dirancang dengan baik agar dapat berjalan selaras dengan sistem utama lainnya dalam perusahaan. Akhirnya, hal ini akan memberikan jaminan untuk membantu perusahaan dalam mewujudkan harapannya.

Perusahaan selayaknya memiliki program kompensasi dan penghargaan seharusnya dirancang untuk membantu perusahaan mencapai hasil tertentu.

⁴⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke – 3*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h. 442

⁴⁵ Dessler, Gary. “*Human Resource Management 9th edition*”. (New Jersey: Pearson Education, 2003), h. 302

Oleh karena itu, penting sekali mengenali strategi kompensasi dan penghargaan yang paling efektif dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Agar diperoleh hasil yang memuaskan, strategi kompensasi dan penghargaan yang tepat berfokus pada :

- 1) Solusi jangka panjang
- 2) Pemberian penghargaan kemampuan usahanya
- 3) Memberikan penghargaan pada kepemimpinan
- 4) Memberikan penghargaan pada pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan
- 5) Memberikan penghargaan pada kinerja tim dan kerja sama
- 6) Memberikan penghargaan pada komitmen dan loyalitas
- 7) Memberikan penghargaan pada kreativitas.”⁴⁶

Werther dan Davis menerangkan bahwa *“When compensation managed maintain and retain a productive workforce. Without adequate compensation, current employees are likely to leave and replacements will be difficult to recruit”*⁴⁷.

Apabila program kompensasi diatur dengan baik, maka akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan mendapatkan, menjaga serta menghasilkan tenaga kerja yang produktif. Tanpa kompensasi yang memadai, maka para pekerja akan meninggalkan perusahaan dan perusahaan akan mendapat kesulitan untuk mencari penggantinya.

Handoko berpendapat bahwa tujuan diberikannya kompensasi adalah

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya

⁴⁶ Veitzhal Rivai, *Performance Appraisal*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 401

⁴⁷ Davis Keith, JR and William B Werther. *“Human Resource and Personnel Management”*, Fifth Edition, McGraw-Hill 1996. h. 120

manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.⁴⁸

Berdasarkan pengertian kompensasi yang sudah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada umumnya terbagi menjadi 2 (dua), yaitu:

- 1). Kompensasi Finansial
- 2). Kompensasi Non Finansial

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Kompensasi finansial meliputi kompensasi finansial langsung (*Direct Financial Compensation*), dan kompensasi finansial tidak langsung (*Indirect Financial Compensation*). Kompensasi ini mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan, dan proses lainnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

a. Kompensasi Langsung

“Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.”⁴⁹ Kompensasi ini berlangsung sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

⁴⁸Handoko, T. Hanni. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 1994. h. 65

⁴⁹Hadari Nawawi, *Op Cit*, h. 316

Gomes menuliskan dalam bukunya yaitu “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka”.⁵⁰ Perusahaan berkewajiban untuk membayar kompensasi karena itu merupakan hak yang harus diterima oleh karyawan. hak itu bisa berbentuk upah atau gaji. Mangkunegara berpendapat “Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja yang biasanya dibayar kepada pekerja secara perjam, perhari dan per setengah hari.”⁵¹ Upah ini biasanya diberikan kepada karyawan yang masih berstatus karyawan kontrak, harian atau berdasarkan jumlah jam kerja, biasanya dibayar kepada pekerja dibayar secara perjam, perhari, atau per setengah hari. Sesuai dengan pendapat F Sikula yaitu “*The concept of wages usually is associated with the process of paying hourly worker.*”⁵² Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas atau berdasarkan jumlah jam kerja. Sedangkan untuk karyawan tetap setiap bulannya mendapatkan gaji bulanan atau pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah jam kerja. ‘ Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, dan mingguan.”⁵³

Upah maupun gaji merupakan yang utama dari bentuk – bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan sebab upah dan gaji tersebut bagi karyawan yang menerimanya berfungsi sebagai jaminan kelangsungan

⁵⁰ Franstino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), h. 129

⁵¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 85

⁵² Malayu Hasibuan *Op.Cit*, h. 119

⁵³ Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h. 77

kehidupan. Selain upah dan gaji perusahaan juga memberikan bonus kepada para karyawannya. Bonus ini biasanya diberikan satu tahun sekali. “Bonus adalah pembayaran secara satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.”⁵⁴ pemberian bonus ini tentunya sangat menarik bagi karyawan, karena besarnya bonus tersebut cukup untuk menambah investasi bagi karyawan yang bersangkutan. Bonus juga digunakan untuk memberikan imbalan kepada karyawan untuk memberikan kontribusi ide – ide baru, mengembangkan keterampilan mereka, atau mendapatkan sertifikasi profesional.

Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan juga memberikan kompensasi langsung dalam bentuk insentif. Menurut pendapat Pangabean bahwa “Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.”⁵⁵ Pemberian insentif ini untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Disamping kompensasi langsung beberapa perusahaan juga mengembangkan kompensasi tidak langsung. Menurut Hadari Nawawi “Kompensasi tidak langsung adalah sejumlah ganjaran yang bermaksud untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya.”⁵⁶ Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dimaksudkan untuk

⁵⁴ Robert L. Malthis dan John H. Jackson, *Op. Cit*, h. 173

⁵⁵ Mutiara S Pangabean, *Op Cit*, h. 77

⁵⁶ Hadari Nawawi, *Op Cit*, h. 333

mempertahankan dan memberikan rasa tenang bagi karyawan. kompensasi tidak langsung ini sering disebut sebagai kompensasi pelengkap karena berfungsi untuk melengkapi kompensasi yang telah diterima karyawan dalam bentuk upah dan gaji.

Meskipun kompensasi tidak langsung ini sering disebut pelengkap. Namun seiring dengan semakin berkembangnya organisasi – organisasi atau perusahaan – perusahaan maka kompensasi pelengkap ini tampaknya menjadi suatu keharusan yang diprogramkan oleh setiap perusahaan. Kompensasi pelengkap ini mempunyai pengaruh positif kepada perusahaan yang bersangkutan. Diantara manfaat – manfaat yang diperoleh perusahaan dengan penyediaan tipe kompensasi ini adalah:

- 1) Peningkatan semangat kerja dan kesetiaan.
- 2) Penarikan lebih efektif.
- 3) Penurunan perputaran karyawan.
- 4) Pengurangan kelelahan.
- 5) Pengurangan pengaruh serikat pekerja.
- 6) Hubungan masyarakat yang lebih baik.
- 7) Pemuasan kebutuhan – kebutuhan karyawan.
- 8) Minimisasi biaya lembur.
- 9) Pengurangan ancaman intervensi pemerintah.⁵⁷

Kompensasi tidak langsung memiliki banyak jenis atau bentuk, untuk itu dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) kelompok besar, yang terdiri dari:

- a. Jaminan Keamanan dan Kesejahteraan Kerja
- b. Pembayaran Upah selama tidak bekerja
- c. Pelayanan bagi pekerja⁵⁸

⁵⁷ T Hani Handoko, *Op Cit*, h. 184

⁵⁸ Hadari Nawawi, *Op Cit*, h. 339

a. Jaminan Keamanan dan Kesejahteraan Kerja

Jaminan ini pada dasarnya tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan perasaan aman dan puas (*Quality of work life*). Yang termasuk dalam jaminan keamanan dan kesejahteraan kerja diantaranya adalah tunjangan kecelakaan kerja, biaya rumah sakit, pesangon, dan dana pensiun.

b. Pembayaran Upah selama tidak bekerja

Bentuk kedua dari kompensasi tidak langsung adalah pembayaran gaji atau upah tanpa dikurangi/ dipotong, meskipun seseorang pekerja untuk jangka waktu tertentu tidak melaksanakan tugas – tugasnya.

Pembayaran upah selama tidak bekerja mencakup liburan, tidak hadir dengan pemberitahuan, cuti, meninggalkan pekerjaan karena urusan pribadi. Kompensasi ini sering tidak dirasakan sebagai ganjaran oleh para pekerja, karena tidak bersifat material atau finansial. Untuk itulah selalu perlu diberikan pengertian bahwa tidak bekerja tanpa dikurangi atau dihentikan upahnya, pada dasarnya merupakan kompensasi tidak langsung.

c. Pelayanan bagi pekerja

Bentuk kompensasi tidak langsung yang ketiga adalah penyelenggaraan program pelayanan bagi para pekerja, yang diberikan tanpa didasarkan pada jasa/ prestasi dalam melaksanakan pekerjaan. Bentuk dari pelayanan untuk pekerja ini adalah dana bantuan belajar, program pemberian pinjaman (kredit), penyediaan pelayanan makan dan minum dalam jam kerja, transportasi, koperasi, tunjangan hari raya dan baju dinas.

Hubungan antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung keduanya saling menunjang dan melengkapi. kompensasi langsung tanpa dilengkapi atau ditunjang dengan kompensasi tidak langsung tentu tidak memadai. Karena kebutuhan manusia tidak hanya terbatas pada kebutuhan fisiologisnya saja yang berupa sandang, pangan, dan papan, tetapi juga kebutuhan akan rasa aman dan dihargai. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk kompensasi langsung dan tidak langsung akan dipandang sebagai penghargaan pihak perusahaan terhadap hasil kerja karyawan di dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Kompensasi Non Finansial

“Kompensasi nonfinansial (*Nonfinancial Compensation*) terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja.”⁵⁹

Kompensasi nonfinansial tidak dalam bentuk finansial dalam bentuk balas jasa atau kontribusi mereka di dalam perusahaan. Meskipun kompensasi ini tidak berbentuk finansial, namun keberadaan kompensasi ini tetap memiliki arti penting bagi karyawan. kompensasi nonfinansial ini terbagi dalam dua yaitu:

a. Pekerjaan

Kompensasi pekerjaan ini meliputi tugas yang menarik dan menantang, tanggung jawab yang lebih besar, peluang akan pengakuan karya, dan peluang adanya promosi.

⁵⁹ Henry Simamora, *Op Cit*, h. 444

b. Lingkungan Kerja

Kompensasi yang menyangkut lingkungan kerja ini meliputi kebijakan – kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan sekerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Hariandja berpendapat tujuan dari pemberian kompensasi adalah

Tujuan utama pemberian kompensasi tampaknya tidak perlu dipermasalahakan lagi, yaitu untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan, dan satu hal yang sering kali terlupakan adalah mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan. Sehingga, kompensasi dapat juga dilihat sebagai salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia (SDM).⁶⁰

Beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan kompensasi adalah semua penghargaan, imbalan atau balas jasa, yang diberikan secara adil, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi finansial yang diberikan dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, uang lembur, dan tunjangan – tunjangan karyawan. sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa tugas yang menarik dan menantang, tanggung jawab yang lebih besar, peluang akan pengakuan karya, dan peluang adanya promosi, kebijakan – kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan sekerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

⁶⁰ Hariandja Marihot Tua, Efendi. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Grasindo, 2007),h 245

B. Kerangka Berpikir

Karyawan merupakan elemen penting yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai keinginan untuk terpenuhinya segala kebutuhan hidupnya.

Karyawan dan pimpinan perusahaan pada dasarnya mempunyai kepentingan yang sama dan seimbang dalam hal memperoleh penghasilan dan syarat – syarat lain yang ditentukan sebagai pengganti prestasi. Kompensasi merupakan suatu ikatan yang kuat antara pemberi dan penerima. Dalam pemberian kompensasi hendaklah disesuaikan dengan kinerja yang mereka tunjukkan. Pemberian kompensasi ini dimaksudkan agar seorang karyawan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Totalitas kerja dan profesionalitas seorang karyawan dapat lebih dipertanggungjawabkan dengan pemberian kompensasi. Hal ini disebabkan jika pihak perusahaan telah memberikan kompensasi yang memadai berupa gaji dan insentif yang dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, mereka dapat mencurahkan perhatiannya dengan sungguh – sungguh kepada pekerjaan mereka dan setia kepada perusahaan dimana tempat ia bekerja.

Loyalitas karyawan cenderung dilihat sebagai komitmen bersyarat sepanjang yang bersangkutan mendapatkan timbal balik yang sesuai dari perusahaan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi merupakan faktor yang amat menentukan untuk meningkatkan loyalitas seorang karyawan.

Loyalitas karyawan menjadi unsur penting dari kesuksesan suatu perusahaan, karena loyalitas merupakan sikap kepedulian seorang karyawan terhadap segala kondisi perusahaan yang mengarah kepada kemajuan perusahaan tersebut. Keberadaan loyalitas harus dipertahankan dan ditanamkan oleh setiap karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu unsur penentu untuk mempertahankan loyalitas karyawan. Sebab dengan adanya kompensasi dapat menimbulkan hal seperti ada rasa dihargai sebagai seorang karyawan oleh perusahaan tempat dimana ia bekerja, bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memadai. Hal ini akan membawa dampak psikologis bagi karyawan. Setidaknya seorang karyawan yang mendapat kompensasi yang memadai, akan dapat memenuhi kebutuhan keluarganya. Pemberian kompensasi yang memadai dan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan akan menimbulkan rasa aktualisasi diri, seseorang yang memiliki aktualisasi diri cenderung akan setia kepada perusahaan ditempat ia bekerja. Karyawan akan setia kepada perusahaan yang setia kepada mereka. Ini berarti karyawan akan setia kepada perusahaan apabila tempat dimana mereka bekerja memberikan timbal balik yang setimpal, adil, layak, dan objektif terhadap hasil kerja mereka sebagai wujud kesetiaan dan perhatian pihak perusahaan terhadap mereka. Jadi pemberian kompensasi memiliki kaitan yang cukup erat dengan loyalitas karyawan dimana pemberian kompensasi mempengaruhi kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Dari uraian tersebut, maka semakin besar pemberian kompensasi, semakin besar pula loyalitas karyawan di perusahaan tersebut. Apabila karyawan sudah loyal kepada perusahaan dengan memberikan kontribusi yang sebaik – baiknya, maka pihak

perusahaan juga mendapat keuntungan dan tentunya membuat tujuan perusahaan akan tercapai.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kajian teoretis dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan loyalitas karyawan”. Makin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka makin tinggi pula Loyalitas karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan/ reliabel) apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan loyalitas karyawan di PT Tae Hang Indonesia.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan PT. Tae Hang Indonesia yang beralamat Jalan Inti Raya I Blok C1 Cikarang Bekasi.. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2009 sampai dengan Juni 2009. Waktu tersebut dipilih karena dianggap waktu yang paling efektif dimana peneliti dapat memfokuskan diri untuk melaksanakan penelitian.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Metode survey yaitu suatu cara untuk mengumpulkan informasi dari berbagai populasi dengan tujuan untuk menjelaskan atau menerangkan fenomena-fenomena yang terjadi. Sedangkan penelitian korelasional dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel.

Dalam penelitian ini yang dimaksud adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel.

Metode survey dengan pendekatan korelasional dipilih oleh peneliti sebagai metode penelitian karena sejalan dengan tujuan yang diharapkan peneliti, yaitu untuk mengumpulkan informasi tentang variabel yang diteliti.

Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi sebagai variabel bebas, selanjutnya diberi simbol X.
2. Loyalitas Karyawan sebagai variabel terikat, selanjutnya diberi simbol Y.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT Tae Hang Indonesia yang berjumlah 350 orang. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah seluruh karyawan PT. Tae Hang Indonesia yang berada pada divisi Maintenance 40 orang. Alasan diambilnya sampel pada divisi Maintenance karena divisi ini memiliki latar belakang pendidikan yang sama pada tiap masing-masing karyawannya.

Penentuan sampel pada penelitian ini berdasarkan tabel *Issac*, dengan menggunakan tingkat kefidensi 95 % atau taraf kesalahan 5 % terhadap populasi, maka sampel dari penelitian ini sebanyak 36 orang karyawan.⁶¹

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling atau acak sederhana, dimana setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan mewakili populasi.⁶²

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta. 2006). h. 81

⁶² Arief Furhan, *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1998), h.195

TABEL I.1
Jumlah karyawan PT. Tae Hang Indonesia

No.	Bagian	Jumlah
A	PPIC	10
B	Produksi	150
C	Maintenance	40
D	Engineering	25
E	Warehouse	70
F	Adm Financial & Acct	45
G	Administrasi HR	10
Jumlah		350

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu Loyalitas karyawan (variabel Y) dan kompensasi (variabel X). Instrumen penelitian untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Loyalitas Karyawan

a. Definisi konseptual

Loyalitas karyawan adalah suatu tindakan dalam wujud kesetiaan yang diberikan atau ditunjukkan karyawan pada perusahaan dengan dedikasi, keterlibatan aktif, kesetiaan pada organisasi serta tanggung jawab demi tercapainya tujuan perusahaan yang akhirnya berakibat pula pada kemajuan diri sendiri.

b. Definisi Operasional

Loyalitas karyawan ditunjukkan dengan antara lain: tanggung jawab yang mencerminkan sub indikator sanggup menaati, melaksanakan tugas dengan baik dan sikap peduli terhadap kondisi perusahaan. Dedikasi yang mencerminkan sub indikator pengabdian terhadap perusahaan. Kesetiaan yang mencerminkan sub indikator keberadaan secara fisik di perusahaan dan keterlibatan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

c. Kisi – Kisi Instrumen Penelitian Loyalitas Karyawan

Kisi-kisi instrumen loyalitas karyawan yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel loyalitas karyawan yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel loyalitas karyawan. Kisi – kisi instrumen ini didapat dari beberapa teori seperti menurut **Poerwopoespito** “Setia pada perusahaan adalah Tanggung jawab karyawan dalam menempatkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi”. Menurut **Mardina** “Loyalitas merupakan kesetiaan yang diwujudkan dalam bentuk pengabdian merupakan salah satu bukti tingginya komitmen guru dalam melaksanakan tugas”. Menurut **William B Wether** “Loyalitas adalah dasar yang diatasnya dedikasi dibangun dan dedikasi ada jika kita ingin mempunyai unjuk kerja yang tinggi”. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen loyalitas karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.2
Kisi-Kisi Instrumen Loyalitas Karyawan

Variabel Y	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Drop	No. Butir Valid		No. Butir Final	
			(+)	(-)		(+)	(-)	(+)	(-)
Loyalitas Karyawan	Tanggung Jawab	• Sanggup menaati, melaksanakan tugas dengan baik	1, 2, 4, 24, 25, 27, 35	21	35	1, 2, 4, 24, 25, 27	21	1, 2, 4, 22, 23, 25	19
		• Sikap peduli terhadap kondisi perusahaan	5, 6, 7, 14, 22, 23, 31	12, 26	7, 14	5, 6, 22, 23, 21	12, 26	5, 6, 20, 21, 28	11, 24
	Dedikasi	Pengabdian terhadap perusahaan	3, 8, 9, 15, 16, 30	34	30	3, 8, 9, 15, 16	34	3, 7, 8, 13, 14	31
	Kesetiaan	• Keberadaan secara fisik di perusahaan	10, 29, 33	18, 20, 32	-	10, 29, 33	18, 20, 32	9, 27, 30	16, 18, 29
		• Keterlibatan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan	11, 13, 17,	19, 28	-	11, 13, 17	19, 28	10, 12, 15	17, 26

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel loyalitas karyawan adalah kuesioner dengan jawaban tertutup, dimana setiap item dinilai dengan skala likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban yang diberi nilai satu hingga lima. Pertanyaan – pertanyaan tersebut dibuat dengan mengacu pada indikator - indikator tentang loyalitas karyawan.

Tabel I.3

Skala Penelitian Variabel Loyalitas Karyawan

Pernyataan	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Loyalitas Karyawan

Proses pengembangan instrumen loyalitas karyawan dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuisioner sebanyak 35 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel loyalitas karyawan seperti pada tabel I.3.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel loyalitas karyawan sebagaimana tercantum pada Tabel I.3, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada 30 orang karyawan PT Sariung Cahaya Pratama.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Rumus yang digunakan adalah:

63

$$r_{it} = \frac{\sum y_i y_t}{\sqrt{(\sum y_i^2)(\sum y_t^2)}}$$

Keterangan:

r_{it} = Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

$\sum y_i$ = Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_i

$\sum y_t$ = Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$.

Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan jika

$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian

butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau di drop.

Berdasarkan perhitungan (lampiran 12) maka dari 35 pernyataan setelah divalidasi terdapat 4 pernyataan yang drop sehingga pernyataan yang valid dan tetap digunakan sebanyak 31 butir pernyataan.

Selanjutnya dihitung reabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang dikatakan valid dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians total.

Uji reabilitas dengan rumus Alpha Cronbach, yaitu:

64

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

86 ⁶³ Djaali, dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta : PT. Grasindo, 2008), h.

⁶⁴ *Ibid.*, h. 89

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

Dari hasil perhitungan Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $\sum S_i^2 = 72,90$, $S_t^2 = 1111,41$ dan r_{ii} sebesar 0,966 (perhitungan lampiran 16). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 31 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur Loyalitas Karyawan.

2. Variabel Kompensasi

a. Definisi konseptual

Kompensasi adalah penilaian karyawan terhadap penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja baik berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung, karena telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan.

b. Definisi operasional

Kompensasi ini diukur menggunakan kuesioner dengan angket tertutup yaitu angket yang telah disediakan jawabannya yang mencerminkan indikator dan subindikator. Kompensasi terdiri dari dua yaitu kompensasi langsung adalah gaji, upah, insentif, bonus, komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah jaminan kesehatan, tunjangan hari raya, libur pengganti, cuti.

c. Kisi – Kisi Instrumen Penelitian Kompensasi

Kisi-kisi instrumen penelitian tentang kompensasi yang diterima karyawan yang disajikan pada tabel I.4 merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur uji coba dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi. Kisi – kisi instrumen ini didapat dari beberapa teori seperti Menurut **Robert L Malthis** “Kompensasi memiliki dua jenis umum kompensasi yaitu kompensasi langsung yaitu upah, gaji, bonus komisi, isentif. Dan kompensasi tidak langsung yaitu asuransi kesehatan, libur pengganti”. Menurut **Hadari Nawawi** “Kompensasi dibedakan jenis – jenisnya menjadi dua yaitu: kompensasi langsung yang terdiri dari upah, gaji. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, cuti”. Menurut **Gary Dessler** “Kompensasi memiliki dua komponen yaitu kompensasi langsung yang terdiri dari gaji, upah, komisi, bonus, insentif. Dan kompensasi tidak langsung yang terdiri dari asuransi dan liburan”. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai

butir-butir yang drop setelah dilakukan uji coba dan uji reliabilitas pada tabel

I.4

Tabel I.4
Kisi-Kisi Instrumen Kompensasi

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Drop	No. Butir Valid		No. Butir Final	
			(+)	(-)		(+)	(-)	(+)	(-)
Kompensasi	Kompensasi Langsung	• Gaji	1, 2, 4, 5, 9, 15, 16, 24, 27		15, 16	1, 2, 4, 5, 9, 24, 27		1, 2, 4, 5, 9, 22, 24	21
		• Upah	14, 31			14, 31		14, 27	
		• Insentif	11, 19,			11, 19		11, 17	
		• Bonus	7, 12, 13, 25	30	25, 30	7, 12, 13		6, 7, 12, 13, 25	
		• Komisi	10			10		10	
	Kompensasi Tidak Langsung	• Jaminan Kesehatan	18, 21, 22, 23, 28, 29,			18, 21, 22, 23, 28, 29		16, 19, 20, 21, 25, 26	
		• THR	3, 6	32		3, 6	32	3, 24	28
		• Cuti	17, 26	8, 20		17, 26	8, 20	15, 23	8, 18

Untuk mengisi setiap butir pernyataan digunakan alternatif jawaban dengan skala likert, alternatif jawaban terdiri dari butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam tabel 1.5.

Tabel I.5
Skala Penelitian Variabel Kompensasi

Pernyataan	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

e. Validasi Instrumen Kompensasi

Proses pengembangan instrumen kompensasi dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuisisioner sebanyak 32 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel kompensasi seperti pada tabel I.4.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel kompensasi sebagaimana tercantum pada Tabel I.4, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada 30 orang karyawan di PT Saring Cahaya Pratama.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Rumus yang digunakan adalah:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum x_t^2)}}$$

Keterangan :

r_{it} = Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

$\sum x_i$ = Jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

$\sum x_t$ = Jumlah kuadrat deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau di drop.

Berdasarkan perhitungan (lampiran 5) maka dari 32 pernyataan setelah divalidasi terdapat 4 pernyataan yang drop sehingga pernyataan yang valid dan tetap digunakan sebanyak 28 butir pernyataan.

Selanjutnya dihitung reabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang dikatakan valid dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians total.

Uji reabilitas dengan rumus Alpha Cronbach, yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

65

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total

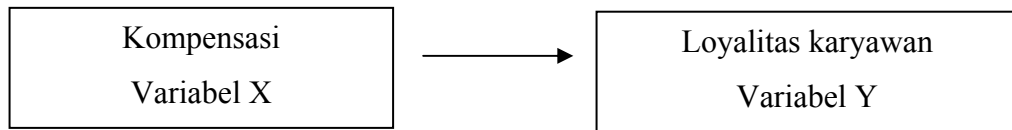
Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Dari hasil perhitungan Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $\sum S_i^2 = 55,72$, $S_t^2 = 679,9$ dan r_{ii} sebesar 0,952 (perhitungan lampiran 9). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 28 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur Kompensasi.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (Kompensasi) dengan variabel Y (Loyalitas karyawan), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan Variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

—————→ = Menunjukkan arah hubungan

Variabel X = Variabel bebas (Kompensasi)

Varibael Y = Variabel terikat (Loyalitas karyawan)

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Dengan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Untuk mencari nilai a dan b dapat dihitung dengan rumus:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \quad \text{dan} \quad a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

\hat{Y} = nilai yang diprediksikan

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

n = Jumlah responden

2. Uji Persyaratan Analisis:

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan

terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05.

Hipotesis statistik:

Ho : Regresi Y atas X berdistribusi normal

Hi : Regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian:

Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka Ho diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Prosedur yang digunakan adalah (lihat lampiran.30).

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak dengan kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Hipotesis Statistik:

Ho : $\beta \leq 0$

Hi : $\beta > 0$

Kriteria Pengujian:

Tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

Terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti

Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak Ho.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan Regresi berarti (signifikan).

b. Uji Linearitas Regresi

Dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut merupakan bentuk linear atau non linear.

Hipotesis statistik:

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria pengujian linearitas regresi adalah :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linear

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi non linear

Langkah perhitungan uji keberartian dan kelinieran regresi dapat dilihat pada Tabel ANAVA seperti yang digambarkan Tabel I.6 berikut ini:

Tabel I.6
ANAVA Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi ⁶⁶

Sumber Varians	Derajat Kebebasan (dk)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	Fhitung (F _o)	Ket
Total	n	ΣY ²			
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{N}$	$\frac{b \cdot \Sigma xy}{1}$		
Regresi (b/a)	1	b · Σxy	$\frac{b \cdot \Sigma xy}{1}$	$\frac{S_{reg}^2}{S_{res}^2}$	F _o > F _t maka regresi berarti
Residu (s)	n - 2	JK (S)	$\frac{JK (S)}{n - 2}$		
Tuna Cocok (TC)	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k - 2}$	$\frac{S_{TC}^2}{S_G^2}$	F _o < F _t maka regresi berbentuk linier
Galat Baku	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti
 ns) Persamaan regresi linier/non signifikan

c. Perhitungan Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara variabel X dan variabel Y, dengan menggunakan rumus r_{xy} *Product Moment* dari Pearson, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY}{\sqrt{N \Sigma X (\Sigma X^2) \cdot N \Sigma Y (\Sigma Y^2)}}$$

⁶⁶ *Ibid.*, h.327

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

ΣX = Jumlah skor dalam sebaran X

ΣY = Jumlah Skor dalam sebaran Y

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi

Untuk memenuhi signifikansi koefisien korelasi digunakan Uji-t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad ^{67}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Skor signifikansi koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi *Product Moment*

n = Banyaknya sampel atau data

Hipotesis Statistik:

$H_0 : \rho \leq 0$

$H_1 : \rho > 0$

Kriteria Pengujian:

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien korelasi berarti (signifikan).

Hal ini dilakukan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$) dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan

⁶⁷ Sudjana, *Op. cit.*, h. 377

berarti koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara variable X dan Y terdapat hubungan positif.

e. Perhitungan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besarnya variasi variabel Y ditentukan oleh variabel X.

Rumus Koefisien Determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Tae Hang Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan Chasis-Cover Tuner Press Molding yang berdiri sejak 5 Februari 2002 dan berlokasi di Jl. Inti Raya I Blok C1 No. 9 – 11 Bekasi Internasional Industrial Estate (BIIE) Cibatu, Cikarang Selatan, Bekasi dengan status Penanaman Modal Asing (PMA).

Visi dan Misi PT. Tae Hang Indonesia:

Visi : Memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan keinginan pelanggan melalui produk berkualitas tinggi untuk mencapai kepuasan pelanggan.

Misi :

1. Perbaiki sistem berbasis Customer Focus

2. Mutu Customer maksimum 40 ppm

Corrective Action untuk customer dalam 2 jam

B. Deskripsi Data Responden

1. Umur Responden

Pada PT. Tae Hang Indonesia umur responden paling muda adalah 25 tahun sampai dengan umur 46 tahun. Tabel di bawah ini menjelaskan klasifikasi yang menempati umur responden.

Tabel IV.1
Klasifikasi Umur Responden
PT. Tae Hang Indonesia

No.	Klasifikasi Umur	Jumlah Responden
1.	< 30 tahun	25
2.	31 – 40 tahun	9
3.	> 40 tahun	2
	Jumlah	36

* Sumber data Primer yang diolah tahun 2009

Berdasarkan data di atas ternyata jumlah responden yang memiliki umur < 30 tahun adalah yang terbesar yaitu sebanyak 25 orang. Urutan terbesar ke dua adalah responden yang memiliki umur antara 31 – 40 tahun sebanyak 9 orang, dan yang terakhir yaitu responden yang berusia > 40 tahun hanya 2 orang.

2. Jenis Kelamin Responden

PT. Tae Hang Indonesia memiliki karakter yang unik karena karyawannya didominasi oleh laki-laki, namun tidak menutup kemungkinan bagi perempuan. Tabel di bawah ini menjelaskan klasifikasi yang menempati jenis kelamin responden.

Tabel IV.2
Klasifikasi Jenis Kelamin Responden
PT. Tae Hang Indonesia

No.	Klasifikasi Jenis Kelamin	Jumlah Responden
1.	Laki-laki	32
2.	Perempuan	4
	Jumlah	36

* Sumber data Primer yang diolah tahun 2009

Berdasarkan data di atas ternyata jumlah responden laki-laki sebanyak 32 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 4 orang.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Karyawan PT. Tae Hang Indonesia pada umumnya memiliki pendidikan terakhir SMK walaupun ada juga karyawan yang melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi. Tabel di bawah ini menjelaskan klasifikasi yang menempati pendidikan terakhir responden.

Tabel IV.3
Klasifikasi Pendidikan Terakhir Responden
PT. Tae Hang Indonesia

No.	Klasifikasi Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden
1.	SMK	4
2.	S1	29
3.	S2	3
	Jumlah	36

* Sumber data Primer yang diolah tahun 2009

Berdasarkan data di atas ternyata jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 adalah yang terbesar yaitu sebanyak 29 orang. Urutan terbesar ke dua adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir SMK sebanyak 4 orang, dan yang terakhir yaitu responden yang pendidikan terakhirnya S2 sebanyak 3 orang.

C. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Skor yang dihasilkan telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah kompensasi sebagai variabel independen dan loyalitas sebagai variabel dependen. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Data Loyalitas (Variabel Y)

Data loyalitas karyawan diperoleh melalui pengisian instrumen berupa kuesioner model skala likert sebanyak 31 pernyataan yang diisi oleh 36 orang karyawan PT Tae Hang Indonesia. Berdasarkan pengolahan data kuisisioner model skala likert diperoleh skor terendah 92 dan skor tertinggi adalah 126 jumlah skor adalah 4038, sehingga rata-rata skor loyalitas

karyawan adalah (\bar{Y}) sebesar 112,17 varians (S^2) sebesar 81,91 dan simpangan baku (S) sebesar 9,05 (Proses perhitungan pada lampiran 27).

Distribusi frekuensi data loyalitas karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini, dimana rentang skor adalah 34, banyak kelas adalah 6 dan panjang interval adalah 6 (proses perhitungan lihat lampiran 23).

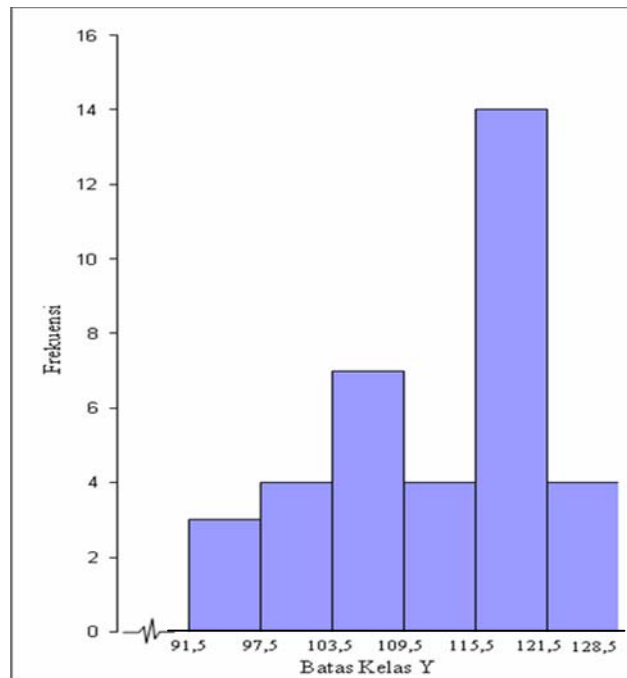
Tabel II. 3
Distribusi Frekuensi Loyalitas Karyawan

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	92 - 97	91,5	97,5	3	8,3%
2	98 - 103	97,5	103,5	4	11,1%
3	104 - 109	103,5	109,5	7	19,4%
4	110 - 115	109,5	115,5	4	11,1%
5	116 - 121	115,5	121,5	14	38,9%
6	122 - 128	121,5	128,5	4	11,1%
Jumlah				36	100%

Sumber : data primer yang diolah tahun 2009

Berdasarkan tabel di atas bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Y (Loyalitas Karyawan) yaitu 14 yang terletak pada interval ke- 5 yakni antara 116 – 121 dengan frekuensi relatif sebesar 38,9%. Frekuensi tertinggi berada di atas skor rata-rata yaitu sebesar 112,17. Sementara frekuensi terendahnya yaitu 3 yang terletak pada interval kelas ke-1 yakni antara 92 – 97 dengan frekuensi relatif 8,3%.

Untuk mempermudah penafsiran data Loyalitas karyawan maka data ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar IV. 1
Grafik Histogram Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel loyalitas karyawan. Indikator yang memiliki skor paling besar dalam membentuk loyalitas karyawan adalah komitmen yaitu sebesar 89,82 (34,04%). Pada indikator komitmen terlihat bahwa keberadaan secara fisik di perusahaan, keterlibatan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan faktor penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Selanjutnya indikator dedikasi memiliki peranan sebesar 88,28 (33,46%), indikator tanggung jawab memiliki peranan sebesar 85,76 (32,50%).(Proses perhitungan pada lampiran 40).

2. Data Kompensasi (Variabel X)

Data kompensasi diperoleh melalui pengisian instrumen berupa kuesioner model skala likert sebanyak 28 pernyataan yang diisi oleh 36 orang karyawan PT Tae Hang Indonesia. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 86 dan skor tertinggi adalah 120 dengan jumlah skor adalah 3806, sehingga rata-rata skor kompensasi adalah (\bar{X}) sebesar 105,72 varians (S^2) sebesar 80,72 dan simpangan baku (S) sebesar 8,98 (Proses perhitungan pada lampiran 27).

Distribusi frekuensi data kompensasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini, dimana rentang skor adalah 34, banyak kelas adalah 6 dan panjang interval adalah 6 (Proses perhitungan lihat lampiran 21).

Tabel II. 4
Distribusi Frekuensi Kompensasi

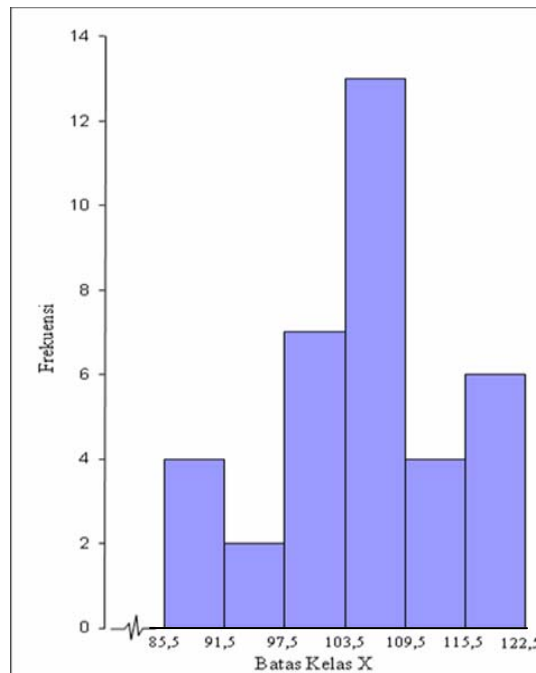
No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	86 - 91	85,5	91,5	4	11,1%
2	92 - 97	91,5	97,5	2	5,6%
3	98 - 103	97,5	103,5	7	19,4%
4	104 - 109	103,5	109,5	13	36,1%
5	110 - 115	109,5	115,5	4	11,1%
6	116 - 122	115,5	122,5	6	16,7%
Jumlah				36	100%

Sumber : data primer yang diolah tahun 2009

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Kompensasi yaitu 13 yang terletak pada interval ke-4 yakni antara 104 - 109 dengan frekuensi relatif sebesar 36,1%. frekuensi tertinggi berada di atas skor rata-rata yaitu sebesar 105,72. Sementara frekuensi terendahnya

yaitu 2 yang terletak pada interval kelas ke-2 yakni antara 92 – 97 dengan frekuensi relatif 5,6%.

Untuk mempermudah penafsiran data kompensasi, maka data ini digambarkan histogram sebagai berikut :



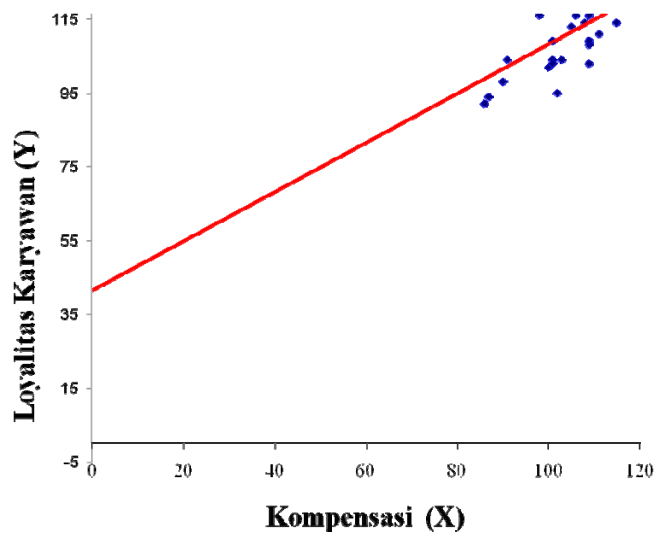
Gambar IV.2
Grafik Histogram Kompensasi

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel kompensasi. Indikator yang memiliki skor paling besar dalam membentuk loyalitas karyawan adalah kompensasi langsung yaitu sebesar 93,26 (50,59%). Pada indikator kompensasi langsung terlihat bahwa gaji, upah, insentif, bonus, komisi merupakan faktor penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Selanjutnya indikator kompensasi tidak langsung memiliki peranan sebesar 91,08 (49,41%).

C. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara variabel kompensasi dengan loyalitas karyawan menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,667 dan konstanta sebesar 41,64. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel kompensasi dengan loyalitas karyawan memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 41,64 + 0,667X$ (proses perhitungan terdapat pada lampiran 26)

Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 41,64 + 0,667X$ dapat dijelaskan pada grafik IV.3 berikut ini:



Gambar IV.3
Grafik Persamaan Regresi

D. Pengujian Persyaratan Analisis

Dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji Liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), untuk sampel sebanyak 36 orang dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji Liliefors menyimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_o = 0,127$, sedangkan $L_t = 0,157$. ini berarti $L_o < L_t$ (perhitungan terdapat pada lampiran 33)

E. Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yaitu “Terdapat Hubungan antara Kompensasi (Variabel X) dengan Loyalitas karyawan (Variabel Y)”.

1. Uji Keberartian dan Linearitas Regresi

Berikut diadakan uji signifikan dan linearitas model regresi kompensasi dengan loyalitas karyawan. Berikut adalah hasil perhitungannya disajikan dalam tabel II.5:

Tabel II. 5
Tabel Anava Untuk Uji Keberartian Dan Uji Kelinieran Persamaan
Regresi Variabel X (Kompensasi) dan variabel Y (Loyalitas karyawan)
 $\hat{Y} = 41,64 + 0,667X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel} $\alpha = 0,05$
Total	36	455796			
Regresi (a)	1	452929.00			
Regresi (b/a)	1	1257.24	1257.24	26.55 *)	4.13
Residu	34	1609.76	47.35		
Tuna Cocok	21	867809.44	41324.26	0.62 ^{ns)}	2.46
Galat Baku	13	869419.21	66878.40		

Sumber : data primer yang diolah tahun 2009

Ket: *) = Regresi Berarti/Regresi Signifikan pada $\alpha = 0,05$
 $(F_h = 26,55 > F_t = 4,13)$

ns) = Regresi linier pada $\alpha = 0,05$ ($F_h = 0,62 < F_t = 2,46$)

Hasil perhitungan seperti ditunjukkan pada tabel II.5 di atas menyimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan loyalitas karyawan adalah signifikan dan linier. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa tiap kenaikan sebesar satu skor kompensasi dapat menyebabkan meningkatnya loyalitas karyawan sebesar 0,667 pada konstanta 41,64.

2. Perhitungan dan pengujian koefisien korelasi

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara kompensasi dengan loyalitas karyawan diperoleh koefisien korelasi sederhana $r_{xy} = 0,662$ (proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran 39). Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel II.6.

Tabel II.6

Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana Antara variabel kompensasi (X) dan variabel loyalitas karyawan (Y)

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$
		0,662	5,15

Sumber : data primer yang diolah tahun 2009

Keterangan : koefisien korelasi Signifikansi ($t_{hitung} > t_{tabel}$) = 5,15 dan $t_{tabel} = 1,70$)

Berdasarkan pengujian signifikansi korelasi antara pasangan skor kompensasi dengan loyalitas karyawan sebagaimana terlihat pada tabel IV.4 diatas di peroleh $t_{hitung} = 5,15$ $t_{tabel} = 1,70$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $dk = 34$. Jadi, diketahui bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,662$ adalah signifikan (proses perhitungan lihat lampiran 37).

3. Koefisien Determinasi

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau persentase variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,4382. Hal ini berarti 43,82% loyalitas karyawan ditentukan oleh

kompensasi, sedangkan 56,18 ditentukan oleh faktor lain. (proses perhitungan lihat lampiran 41).

F. Interpretasi Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan, diketahui adanya hubungan yang positif antara kompensasi dengan loyalitas karyawan di PT Tae Hang Indonesia. Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor loyalitas karyawan dengan diperoleh koefisien bivariat $r_{xy} = 0,662$. Dengan dasar peneliti menginterpretasikan koefisien korelasi terdapat hubungan yang kuat antara variabel X (kompensasi) dengan variabel Y (Loyalitas Karyawan), dan hasil perhitungan ini bukan hal kebetulan namun berdasarkan hasil peneliti terhadap responden.

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

- 0,000 – 0,199 = sangat rendah
- 0,200 – 0,399 = rendah
- 0,400 – 0,599 = sedang
- 0,600 – 0,799 = kuat
- 0,800 – 1,000 = sangat kuat⁶⁸

Selanjutnya dari hasil penelitian diperoleh $t_{hitung} = 5,15$ dan $t_{tabel} = 1,70$. Dengan demikian bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan loyalitas karyawan. maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang di dapat oleh karyawan dari perusahaan maka akan semakin tinggi pula loyalitas karyawan PT Tae Hang Indonesia.

⁶⁸ Priyatno, Duwi. Mandiri Belajar SPSS (Statistik Product and Service Solition), (Yogya: Mediakom, 2008), h 54.

Dalam hasil penelitian ini dapat terlihat seberapa besar variasi loyalitas karyawan yang ditentukan oleh kompensasi dengan koefisien determinasi $(KD) = (0,662)^2 = 0,4382$. Jika hasil koefisien determinasi diinterpretasikan hal ini berarti sebesar 43,82% variasi loyalitas karyawan (Y) ditentukan oleh kompensasi (X). Sisanya sebesar 56,18 % ditentukan oleh faktor lain seperti: lingkungan kerja, promosi jabatan, pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja, pelatihan karyawan, pengembangan karir, serta kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi bukan secara kebetulan mempunyai hubungan positif dengan loyalitas karyawan, melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 41,64 + 0,667 X$ yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar satu skor loyalitas karyawan dapat menyebabkan kenaikan kompensasi sebesar 0,667 pada konstanta 41,64.

Mengacu pada hasil perhitungan, maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dengan loyalitas karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa kompensasi akan mempengaruhi loyalitas karyawan di perusahaan atau semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin rendahnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka loyalitas karyawan akan semakin rendah atau menurun. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Werther dan Davis menerangkan bahwa "*When*

*compensation managed maintain and retain a productive workforce. Without adequate compensation, current employees are likely to leave and replacements will be difficult to recruit*⁶⁹.

Apabila program kompensasi diatur dengan baik, maka akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan mendapatkan, menjaga serta menghasilkan tenaga kerja yang produktif. Tanpa kompensasi yang memadai, maka para pekerja akan meninggalkan perusahaan dan perusahaan akan mendapat kesulitan untuk mencari penggantinya.

G. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah berhasil menguji hipotesis yang telah diajukan. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak dan masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Terbatasnya waktu dalam penelitian, karena diperlukan waktu yang relatif lama dalam penyebaran dan pengisian kuesioner untuk uji coba maupun kuesioner penelitian.
2. Keterbatasan biaya dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga intensitas penelitian tidak relevan seperti yang diharapkan.
3. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti untuk meneliti lebih dalam.

⁶⁹ Davis Keith, JR and William B Werther. *Op.Cit.* h. 145

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,662, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang cukup kuat antara Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan di PT Tae Hang Indonesia. Jadi, semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula tingkat Loyalitas Karyawan. Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 41,64 + 0,667 X$ dapat diartikan bahwa setiap kenaikan sebesar satu skor Kompensasi dapat menyebabkan kenaikan Loyalitas Karyawan sebesar 0,667 pada konstanta 41,64.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan. hal ini membuktikan bahwa Kompensasi merupakan salah satu faktor yang menentukan Loyalitas Karyawan.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa di dalam meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan harus dapat meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. perusahaan harus lebih memberikan perhatian lebih terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan, apabila kompensasi telah sesuai atau terpenuhi dengan baik maka karyawan tersebut

dengan baik maka karyawan tersebut akan menumbuhkan atau mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan itu akan membuat perusahaan mendapatkan timbal balik atau perhatian yang lebih pula dari karyawan untuk dapat bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan.

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa kompensasi yang diterima karyawan yang tertinggi berasal dari kompensasi langsung yang diterima oleh karyawan tersebut dan itu harus dipertahankan, sedangkan yang perlu ditingkatkan kembali di dalam memenuhi kompensasi yang diterima karyawan adalah kompensasi tidak langsung seperti jaminan kesehatan, THR dan cuti.

C. Saran

Berdasarkan implikasi dari penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi pihak perusahaan, antara lain:

1. Perusahaan selama ini kurang memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam upaya menumbuhkan serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap itu sendiri.
2. Di dalam memenuhi kompensasi yang diterima oleh karyawan perusahaan perlu meningkatkan kembali kompensasi tidak langsung yang diberikan seperti tunjangan kesehatan, hal ini disebabkan karyawan akan dapat meningkatkan loyalitas yang tinggi.

3. Hendaknya perusahaan dapat memperbaiki atau meningkatkan indikator – indikator lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.
4. Pemimpin perusahaan hendaknya berupaya memberikan dukungan sosial yang lebih besar yang akan mendukung pembentukan loyalitas karyawan berupa tanggung jawab terhadap pekerjaan antara lain sanggup menaati, melaksanakan tugas dengan baik, sikap peduli terhadap kondisi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II, Alih Bahasa Benyamin Molan*". Jakarta: Prenhallindo, 1997.
- Dessler, Garry. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Prenhallindo, 1997.
- Dessler, Gary. "*Human Resource Management 9th edition*", New Jersey: Pearson Education, 2003.
- Djaali, dan Pudji Muljono. "*Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*". Jakarta : PT. Grasindo, 2008.
- Emillisa, Netania. "*Media Riset Bisnis dan Manajemen*". Jakarta: LPFE USAKTI, 2001.
- Fillipo, Edwin B. "*Manajemen Personalia Jilid II*". Jakarta: Erlangga, 1997.
- Goestiandi, Ekuslie. "*Loyalitas Karyawan Masihkah Ada?*". *Manajemen Usahawan Indonesia*, No.3 Th XXVII, Maret,1998.
- Gomes, Franstino Cardoso. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Andi Offset, 2001.
- Griffin, Ricky W dan Ronald J Ebert. "*Business 7th Edition*". Jakarta: Prenhallindo, 2004.
- Hasibuan, Malayu S. P. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : PT Bumi Aksara, 2002.
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. "*Komitmen Organisasi*". Jakarta: e – psikologi.com, 2002.
- Malthis, Robert L dan John H Jackson. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*"., Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. "*Manajemen Sumber Daya Perusahaan*". Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2002.

- Marihot, Hariandja. Efendi. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Jakarta: Grasindo, 2007.
- Mullin, Laurin J. "*Management and Organizational Behaviour 7th Edition*". England : Prentice Hall, 2005.
- Nasution, Mulia. "*Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*". Jakarta: Djambatan, 2003.
- Nawawi, Hadari. "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*". Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001.
- Nawawi, Hadari. "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*", Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001.
- Pamudi, Teguh S. "*Swasembada*" No 16/ XVI/ 10 – 23 Agustus 2000.
- Panggabean, Mutiara S. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Panggabean, Mutiara S. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Poerwopoespito, FX Oerip. "*Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan Solusi melalui Pengembangan Sikap Mental*". Jakarta: Grasindo, 2000.
- Poerwopoespito, FX Oerip. "*TA Tata Utomo*". Jakarta: Grassindo, 2000.
- Rivai, Veitzhal. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*". Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005.
- Rivai, Veitzhal. "*Performance Appraisal*". Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Robbins, Stephen P. "*Perilaku Organisasi, Jilid 1*". Jakarta : Prenhallindo, 2001.
- Santoso, Darkia. "*Tata Kepegawaian Kantor*". Jakarta: IKIP, 1995.
- Saydam, Ghauzaly. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta; Djambatan, 1995.
- Simamora, Henry. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke – 3*". Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Siswanto, Bedjo. "*Manajemen Tenaga Kerja*". Jakarta : PT Sinar Baru, 1995.
- Sudjana. "*Metode Statistik, Edisi ke-6*". Bandung: Tarsito, 2005.

Suwanto dan Rasto. *“Manajemen Riset Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta : Graham Ilmu, 2003.

Tohardi, Ahmad. *“Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Bandar Maju, 2002.

Wether, William B. *“Loyalitas” Surat kepada Pimpinan. Alih Bahasa Rita Wiryadi*, Jakarta; Bina Rupa Aksara, 1993.

Wursanto, Ig. *“Dasar – dasar Ilmu Organisasi”*. Yogyakarta: Andi, 2005.