

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PT.IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



Oleh :

Sarani Simbolon

175210012

Program Studi Manajemen S1

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Islam Riau

Pekanbaru

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **SARANI SIMBOLON**
NPM : **175210012**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS**
PEMBIMBING : **Prof. Dr. SRI INDRASTUTI, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **27%** (dua puluh tujuh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 18 Juni 2021

Ketua Program Studi Manajemen


Abd Razak Jer, SE., M.Si

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS

SARANI SIMBOLON
NPM: 175210012

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Pada penelitian ini, kompensasi yang diukur hanya kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung diukur berdasarkan gaji, insentif dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung diukur berdasarkan semua tunjangan yang di berikan perusahaan. Sementara loyalitas karyawan diukur melalui ketaatan, tanggung jawab, dan kejujuran, serta pengukuran loyalitas dilakukan berdasarkan evaluasi diri. Target responden adalah para karyawan yang bekerja diPT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS. Data yang digunakan adalah data primer dan dan sekunder. Data sekunder diperoleh dari berbagai macam sumber seperti jurnal, buku dan bentuk publikasi lainnya. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada target responden. Dengan menggunakan teknik purposive sampling diperoleh 30 responden. kuesioner. Dan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS.

Kata kunci : kompensasi finansial, loyalitas karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE LOYALTY OF PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS

SARANI SIMBOLON
NPM: 175210012

This study aims to analyze the effect of compensation on employee loyalty. In this study, the compensation measured was only financial compensation consisting of direct and indirect compensation. Direct compensation is measured based on salary, incentives and bonuses. Meanwhile, indirect compensation is measured based on all the allowances provided by the company. Meanwhile, employee loyalty is measured through obedience, responsibility, and honesty, and loyalty measurement is based on self-evaluation. The target respondents are employees who work at PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS. The data used are primary and secondary data. Secondary data is obtained from various sources such as journals, books and other forms of publication. Primary data obtained by distributing questionnaires to target respondents. By using purposive sampling technique obtained 30 respondents. questionnaire. And data analysis techniques in this study using descriptive and simple linear regression analysis. The results of this study indicate that financial compensation has a positive and significant effect on employee loyalty at PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS.

Keywords: financial compensation, employee loyalty

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas semua karunia dan rahmat dan kekuatan yang telah diberikan kepada penulis hingga akhirnya dapat menyelesaikan tugas penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan serta memiliki kekurangan dan kelemahan dari segi penulis, tata bahasa, dan penyusunannya maupun bentuk ilmiahnya. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya doa, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kepada pimpinan Fakultas Ekonomi, yaitu Bapak Dekan Dr.Firdaus AR., SE., M.Si., AK, Wakil Dekan I Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si, Wakil Dekan II Dr. Eva Sundari, S.E., M.M, Wakil Dekan III Dr. H. Zulhelmy, S.E., M.Si., AK., CA.
2. Kepada pimpinan Prodi Manajemen, yaitu Kepala Prodi Abd. Razak

Jer, SE., M.Si, dan Wakil Kepala Prodi Awliya Afwa, SE., MM.

3. Kepada pembimbing saya, Suyadi, SE., M.Si, dan dilanjutkan oleh Ibu Prof. Dr.Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM.
4. Kepada seluruh dosen-dosen yang telah mengajarkan saya baik dosen dalam Fakultas Ekonomi maupun dari luar Fakultas dan Universitas.
5. Bapak DWI NUGROHO ADHY selaku manager PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS.
6. Teristimewa kepada kedua orang tua tersayang, papa Manumpak Simbolon dan mama Moy Pangaribuan dan kepada Kakak Tetty Simbolon dan abang ipar Albidu Rico, serta adik-adikku Mey Simbolon dan Hillary tersayang yang sudah memberikan semangat dan do'a untuk kelancaran kuliah dan penyelesaian skripsi ini.
7. Kepada keluarga besar terimakasih banyak atas segala perhatian, dan motivasi dari kalian untuk penyelesaian skripsi ini.
8. Dan yang saya sayangi Paian Erianto Tambunan, ST, Novita Ambarwati, Nurul Hasanah, Dwi Sintya,SE, mutiara, Widya Desliani Pratiwi, SE, dan Yesia Lien Cahyani, SE yang telah bersedia menemani dan mendengar keluh kesah serta memberi saran kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga apa yang tertuang didalam skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dan terima kasih

atas kritik, saran dan masukan yang telah diberikan untuk kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, Juni 2021



Sarani Simbolon

Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

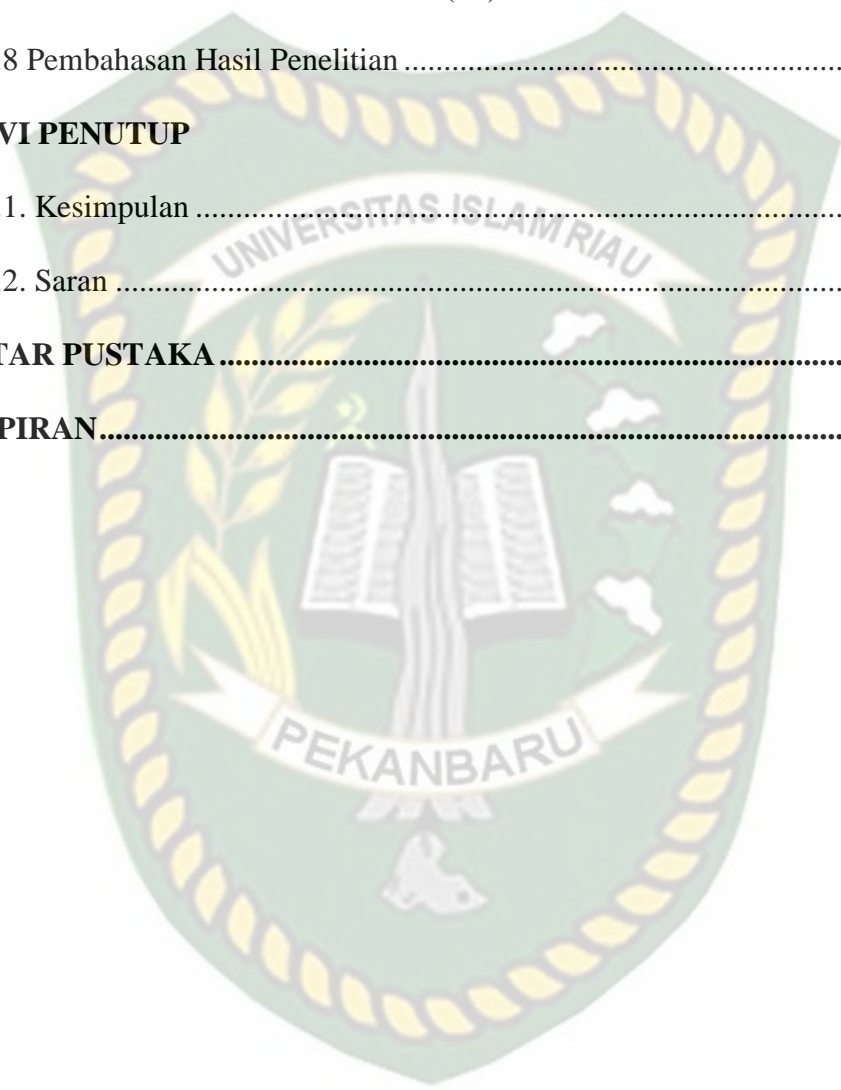
DAFTAR ISI

COVER	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Perumusan Masalah	3
1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian	3
1.3.1. Tujuan Penelitian	3
1.3.2. Manfaat Penelitian	4
1.4.Sistematika Penulisan	4
BAB II TELAAH PUSTAKA	6
2.1.Kompensasi	6
2.1.1. Jenis-jenis Kompensasi	6
2.2. Kompensasi Finansial	7
2.2.1. Pengertian Kompensasi Finansial	7
2.2.2. Jenis-Jenis Kompensasi Finansial.....	8
2.2.3. Kompensasi Finansial Pada PT. Ivo Mas Tunggal	9
2.2.4. Tujuan Pemberian Kompensasi	13

2.2.5. Asas Kompensasi	14
2.2.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.....	14
2.3. Loyalitas.....	16
2.3.1. Pengertian Loyalitas.....	16
2.3.2. Ciri Loyalitas Karyawan.....	17
2.3.3. Dimensi Indikator Loyalitas	18
2.3.4. Hubungan Kompensasi Terhadap Loyalitas	20
2.4. Penelitian Terdahulu	21
2.5. Kerangka Pemikiran.....	23
2.6. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Lokasi Penelitian.....	25
3.2. Operasional Variabel.....	25
3.3. Populasi dan Sampel	26
3.3.1 Populasi.....	26
3.3.2 Sampel.....	26
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	27
3.5. Teknik Pengumpulan data.....	27
3.5.1. Wawancara.....	27
3.5.2 Kusioner	28
3.6. Teknik Analisis Data.....	29
3.6.1. Analisa Statistik Deskriptif	29
3.6.1.1. Uji Validitas.....	29

3.6.1.2. Uji Reabilitas	30
3.6.1.3. Uji Regresi Linier Sederhana	30
3.6.1.4 Uji-t (Korelasi Parsial)	31
3.6.1.5 Koefisien Determinasi (R^2)	31
BAB IV GAMBARAN PERUSAHAAN	32
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	32
4.2. Struktur Organisasi PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS.....	33
4.3. Visi dan Misi PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS	37
4.3.1. Visi PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS	37
4.3.2. Misi PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS	37
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	38
5.1. Identitas Responden	38
5.1.1. Usia	38
5.1.2. Jenis Kelamin.....	39
5.1.3. Tingkat pendidikan	40
5.1.4. Lama Bekerja	40
5.2. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial	41
5.2.1. Kompensasi Finansial	41
5.3. Analisis Deskriptif Variabel Loyalitas Karyawan	56
5.3.1. Loyalitas Karyawan	56
5.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	68
5.4.1 Hasil Uji Validitas.....	68
5.4.2 Hasil Uji Reabilitas	70

5.5 Uji Regresi Linier Sederhana.....	72
5.6. Uji t (Korelasi Parsial)	74
5.7. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	75
5.8 Pembahasan Hasil Penelitian	76
BAB VI PENUTUP	
6.1. Kesimpulan	55
6.2. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	57



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Berdasarkan Jabatan.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	25
Tabel 5.1 Responden Ditinjau Dari Segi Usia	38
Tabel 5.2 Responden Ditinjau Dari Jenis Kelamin.....	39
Tabel 5.3 Responden Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan	40
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Pada PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS	41
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kompensasi Finansial (X)	42
Tabel 5.6 Rekapitulasi Variabel Loyalitas Kerja Karyawan (Y)	43
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Pada PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS	44
Tabel 5.8 Uji Reabilitas Kompensasi Finansial (X).....	45
Tabel 5.9 Uji Reabilitas Loyalitas Karyawan (Y).....	46
Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 5.11 Uji Regresi Linier Sederhana	48
Tabel 5.12 Uji t (Uji Parsial).....	49
Tabel 5.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	50
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Asuransi Kesehatan yang Diberikan Sudah Memadai Untuk Menjamin Kesehatan Karyawan dan Keluarga ...	51
Tabel 5.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kompensasi Finansial (X)	52
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Mematuhi Setiap Peraturan Perusahaan	56

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Menerima Sanksi Jika Melakukan Kesalahan	57
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Segala Kemampuan dan Keahlian Untuk Memajukan Perusahaan	58
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Menerima Resiko Demi Menyelesaikan Pekerjaannya	59
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Mengenai Bekerjasama Dengan Rekan Kerja Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Diluar Kemampuan Maupun Dalam Perusahaan	60
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Mengenai Jujur Kepada Rekan Kerja.....	61
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Sesuai Jabatan dan Wewenang.....	63
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Mengenai Jujur Dalam Melaporkan Hasil Kerja	64
Tabel 5.24 Rekapitulasi Tanggapan Responden Loyalitas Karyawan (Y)	65
Tabel 5.25 Hasil Uji Validitas Pada PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS	69
Tabel 5.26 Uji Reabilitas Kompensasi Finansial (X).....	71
Tabel 5.27 Uji Rabilitas Loyalitas Karyawan (Y)	71
Tabel 5.28 Hasil Uji Reabilitas	71
Tabel 5.29 Uji Regresi Linier Sederhana	72
Tabel 5.30 Uji t(Uji Parsial).....	74
Tabel 5.31 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikir	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS	33



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Kuesioner Penelitian	
Lampiran 2 Data Tabulasi Kuesioner Penelitian	
Lampiran 3 Hasil Penolahan Data SPSS Versi 16	



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era yang semakin maju ini, sumber daya manusia merupakan elemen terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan atau mencapai tujuan yang diharapkan. Perusahaan perlu menyadari aspek terpenting adalah loyalitas karyawan.

Tercapainya tujuan perusahaan bukan hanya bergantung dari peralatan, sarana dan prasarana, tetapi lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan dengan bidangnya.

Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. pengertian loyalitas menurut Hasibuan (2011:58), mengungkapkan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu Mengingat pentingnya sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan maka, perusahaan harus memperhatikan juga faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi suatu karyawan agar karyawan tersebut memberikan segala kemampuannya bagi perusahaan. Salah satu faktor yang menunjang agar seorang karyawan memberikan segala kemampuan terhadap perusahaan yaitu faktor kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi seorang karyawan, karena salah satu faktor seseorang bekerja adalah factor kompensasi, mengapa demikian

karena guna memenuhi kebutuhan hidup seseorang seseorang membutuhkan kompensasi dari perusahaan (Alif,2016).

Berikut jumlah karyawan pada PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS yang terdaftar pada bulan september 2020.

Tabel 1.1
Data Karyawan Berdasarkan Jabatan

NO	JABATAN	JUMLAH KARYAWAN
1	MANAGER	1
2	KTU	1
3	ASIKEP	1
4	ASISTEN DIVISI 1	1
5	ASISTEN DIVISI 2	1
5	ASISTEN DIVISI 3	1
6	ASISTEN DIVISI 4	1
7	ASISTEN LA & JJK	1
8	ASISTEN RSPO	1
9	KANITPAM	1
10	PAYROLL & CEKROL	1
11	PEMBUKUAN	1
12	TANAMAN	1
13	KASIR & ARSIPARIS	1
14	TEKNIK	1

15	KRANI CEKROLL DIVISI	4
16	GUDANG	2
17	MANDOR PANEN	8
18	MANDOR PERAWATAN	11
19	KRANI PRODUKSI	8
20	PEMANEN	87
21	BERONDOL	73
22	PERAWAT TANAMAN	416
23	SATPAM	32
24	OPERATOR ALAT BERAT	21
25	SUPIR	10
	JUMLAH KARYAWAN	687

Sumber: PT.IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE,2020

Berdasarkan tabel 1 diatas,dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE yang terdaftar pada tahun 2020 sebanyak 687 orang. Dari banyaknya karywan PT. IVO MAS maka perlunya perhatian dalam pemberian kompensasi finansial agar karyawam tetap loyal kepada perusahaan.

Menurut Alif (2016) : loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terdapat rendahnya loyalitas pada karyawan PT.IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS.

Terjadinya penurunan loyalitas karyawan disebabkan oleh beberapa faktor internal pada perusahaan, yaitu dalam pemberian kompensasi finansial yang mereka terima. Yang menjadi keluhan karyawan adalah ketidakadilan dalam pemberian kompensasi yang tidak membedakan antara karyawan baru dengan karyawan lama, hal inilah yang menyebabkan rendahnya loyalitas karyawan. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa ada pengaruh dari kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan.

Dari hal tersebut penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini. Maka dari penelitian ini diharapkan PT. IVO MAS TUNGGAL dapat memperbaiki masalah. Jika pemberian kompensasi finansial baik maka karyawan akan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan paparan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang sudah dijelaskan di atas maka peneliti dapat merumuskan permasalahannya yaitu : ” Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Loyalitas karyawan PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait, seperti:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan mampu mengaplikasikan ilmu-ilmu yang diperoleh selama diperkuliahan dan mampu mencari solusi atas permasalahan yang muncul dalam dunia nyata.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan serta memberikan informasi bagi PT Ivo Mas Tunggal PLPE Estate dalam menyusun program pemeliharaan karyawan untuk menciptakan loyalitas karyawan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang kajian pengaruh kompensasi finansial karyawan dan loyalitas karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Penyusunan penelitian ini terdiri dari lima bab yang mana masing-masing bab akan dibagi lagi menjadi beberapa sub bab. Adapun kelima bab tersebut yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang latar belakang dari masalah, alasan pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Menjelaskan tentang segala aspek yang berhubungan dengan kompensasi finansial terhadap loyalitas

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai lokasi penelitian, operasional variable, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan diakhiri dengan teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, visi dan misi, struktur, serta gambaran aktivitas organisasi.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dilakukan analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan akan diberikan beberapa saran untuk dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kompensasi

Menurut Handoko (2010), Kompensasi ialah segala sesuatu yang didapatkan karyawan atas balas jasa hasil kerja mereka. maka melalui kompensasi ini karyawan dapat meningkatkan kebutuhan hidupnya. Kompensasi sangat diperlukan karyawan karena merupakan dorongan utama dalam bekerja dan berpengaruh besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan.

Wibowo (2016:289), berpendapat bahwa “kompensasi merupakan kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Dzaqi,2016)

Dari penjelasan diatas, maka kesimpulan dari kompensasi adalah segala bentuk pendapatan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan kepada perusahaan.

4.3.3. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Danang (2015:27), kompensasi terbagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang. Bagian lain dari kompensasi finansial dapat berupa gaji, insentif, dan bonus.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Tujuan dari hal ini adalah agar karyawan bertahan diperusahaan dalam jangka waktu panjang.

2.2 Kompensasi Finansial

2.2.1. Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Danny, (2014) “kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang di bayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif)”.

Kompensasi finansial terdiri dari dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi finansial tidak langsung atau *benefit* terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun (Danny, 2014).

2.2.2. Jenis-jenis Kompensasi Finansial

Menurut Bangun (2012: 255 - 257), Dilihat dari sistem pembayarannya, kompensasi terbagi menjadi 2, yaitu:

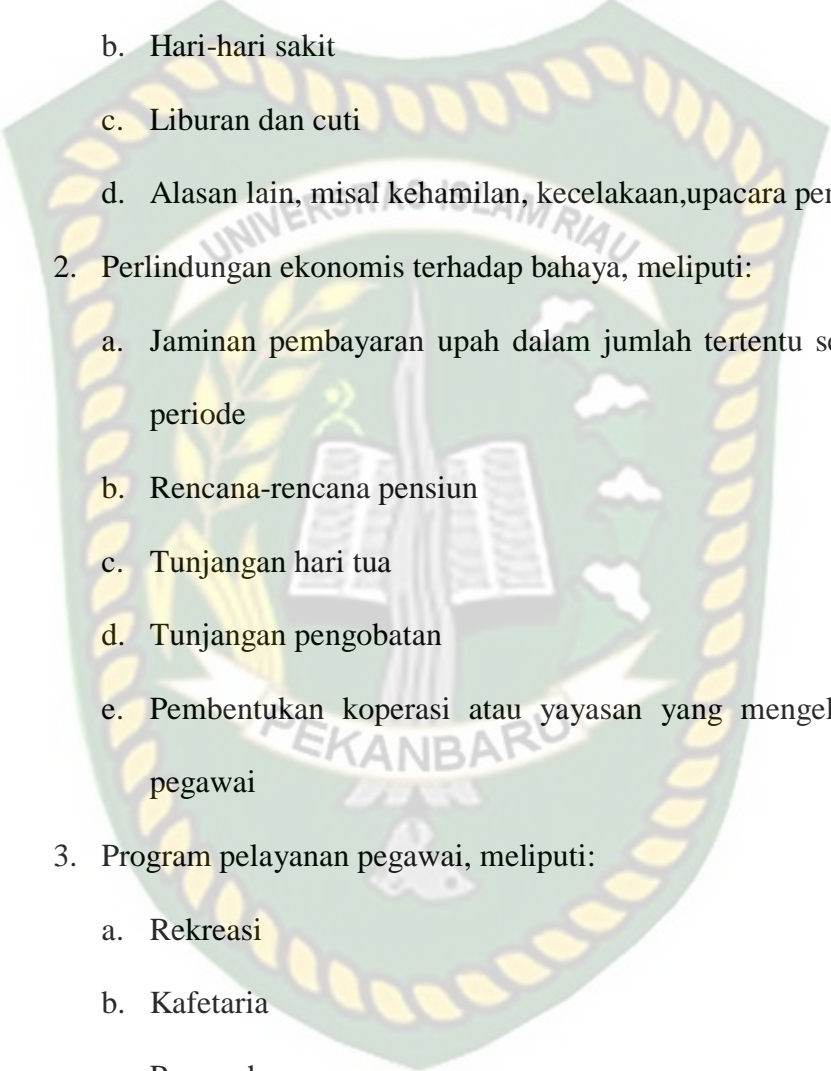
- a. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan, baik dalam gaji pokok tiap bulan maupun berdasarkan kinerja (insentif dan bonus).
- b. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diberikan dalam wujud uang, akan tetapi sistem pembayarannya dilakukan pada peristiwa tertentu yang akan terjadi sewaktu-waktu di masa mendatang dan sudah disepakati terlebih dahulu sebelumnya, misal dana pensiun.

Dilihat dari wujudnya, kompensasi juga terbagi menjadi dua, yakni :

- a. Kompensasi finansial, merupakan bentuk dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam wujud uang, atas jasa yang telah mereka berikan terhadap pekerjaannya.
- b. Kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan tidak dalam wujud uang, melainkan imbalan berupa jenjang karir, pekerjaan yang menantang, jaminan sosial, dan bentuk-bentuk lainnya yang bisa menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

Saharia (2018), Menggolongkan kompensasi finansial tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu:

1. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*), meliputi:
 - a. Istirahat *on the job*, terdiri dari:

- 
- a) Periode istirahat
 - b) Periode makan
 - c) Periode waktu cuti
 - b. Hari-hari sakit
 - c. Liburan dan cuti
 - d. Alasan lain, misal kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi:
- a. Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama satu periode
 - b. Rencana-rencana pensiun
 - c. Tunjangan hari tua
 - d. Tunjangan pengobatan
 - e. Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit pegawai
3. Program pelayanan pegawai, meliputi:
- a. Rekreasi
 - b. Kafetaria
 - c. Perumahan
 - d. Beasiswa pendidikan
 - e. Fasiitas pembelian

2.2.3. Kompensasi Finansial pada PT. Ivo Mas Tunggal

Adapun beberapa jenis dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, yaitu:

1. Gaji pokok

Gaji yang dimaksud adalah gaji pokok, pengertian dari gaji pokok adalah gaji yang dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kontrak perjanjian. Gaji pokok ini merupakan gaji yang wajib dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan standar upah minimum dan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan yang dipekerjakannya

2. Kompensasi Tambahan

Disamping gaji pokok perusahaan juga memberikan kompensasi tambahan berupa insentif atau tunjangan yang sifatnya untuk memotivasi karyawan agar dapat lebih meningkatkan produktivitasnya.

3. Kompensasi pelengkap

Kompensasi pelengkap ini diberikan untuk melengkapi kompensasi yang telah ada dan biasanya diberikan dalam bentuk penyediaan paket dan penyelenggaraan program-program karyawan. Jenis-jenis kompensasi pelengkap (*fring benefits*) yang diberikan oleh PT.Ivo Mas Tunggal PLPE ESTATE. kepada para karyawan antara lain, yaitu :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja termasuk penyakit yang timbul karena hubungan

kerja, kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa dilalui.

2. Jaminan kematian Jaminan yang diberikan kepada keluarga atau ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja guna meringankan beban keluarga dalam bentuk santunan kematian dan biaya kematian.

3. Dana pensiun/ Pesangon

Dana pensiun adalah sejumlah uang yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang. Dana ini dibayarkan sehubungan dengan berakhirnya masa kerja sebagai bentuk penghargaan dan tanda terimakasih atas kerja karyawan.

4. Jamsostek

Diluar dana pensiun PT. Ivo Mas juga memberikan jamsostek kepada karyawan sebagai tambahan atau bentuk santunan kepada karyawan yang telah berakhir masa kerjanya. Dana ini dikeluarkan bersamaan dengan dana pensiun

5. BPJS ketenagakerjaan

Dalam BPJS ketenagakerjaan perusahaan menanggung seorang karyawan serta istri, dan anak maksimal 3 (dari lahir sampai akhir masa pendidikan)/ tidak termasuk yang sudah bekerja dan menikah. BPJS ini diberikan untuk wujud kepedulian dan jaminan kesehatan perusahaan kepada karyawan serta keluarga.

6. Tunjangan jabatan/Golongan

Tunjangan jabatan/golongan adalah tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai jabatan/golongan tertentu. Dalam perusahaan PT. Ivo Mas Tunggal tunjangan jabatan diberikan kepada karyawan pada jabatan seperti Manger, KTU, Askep, dan Asisten. Jika tunjangan golongan untuk seluruh karyawan yang memiliki prestasi kerja.

7. Tunjangan hari raya (THR) Tunjangan yang diberikan berupa uang atau bahan pangan yang diberikan pada saat hari raya keagamaan. Misalnya seperti hari raya idul fitri.

8. Bonus

Bonus ini diberikan perusahaan pada karyawan setiap setahun sekali, dan diberikan pada pertengahan bulan yaitu bulan juli.

9. Perumahan

Perumahan diberikan kepada karyawan sesuai dengan golongan masing-masing karyawan, dan perumahan ini diberikan hanya kepada karyawan tetap bukan pada karyawan kontrak.

10. Pemberian beras

Pemberian beras ini diberikan setiap sebulan sekali sesuai dengan tanggungan perusahaan yaitu, Istri dan anak (maksimal 3 anak)

11. Transport / Bus Sekolah

Pemberian bus sekolah ini diberikan kepada anak-anak karyawan untuk transportasi dari rumah sampai sekolah dalam jangkauan kandis sekitarnya.

2.2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014: 121-122), pemberian kompensasi bertujuan untuk:

a. Ikatan Kerja Sama

Adanya pemberian kompensasi memiliki tujuan untuk kerjasama antara perusahaan dengan karyawan.

b. Kepuasan Kerja

Tujuan dari pemberian kompensasi, karyawan diharapkan akan memiliki rasa puas pada hasil kerjanya.

c. Pengadaan Efektif

Pengadaan karyawan yang berkompeten akan lebih mudah jika pemberian kompensasi sesuai atau bahkan lebih besar dari perusahaan lain.

d. Motivasi

Adanya pemberian kompensasi bertujuan memotivasi para karyawan agar karyawan bekerja lebih semangat.

e. Stabilitas karyawan

Dengan adanya program kompensasi yang adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena pengunduran diri menjadi kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar, maka karyawan akan sendirinya sadar dan akan mentaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Jika perusahaan memberikan kompensasi yang baik akan menghindari karyawan dari pengaruh serikat buruh .

h. Pengaruh Pemerintah

Intervensi pemerintah akan dapat dihindari jika program kompensasi perusahaan sudah sesuai dengan peraturan undang-undang perburuhan yang berlaku.

2.2.5 Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014: 122-123), asas kompensasi memiliki prinsip dalam sebagai berikut:

a. Asas Adil

Besar kompensasi yang diterima karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerjaanya.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus layak dan wajar. Untuk mengukur layak ialah relatif dimana penyesuaia besarnya kompensasi didasari atas upah minimum pemerintah, dan eksternal yang berlaku.

2.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014: 127-129), faktor-faktor dari kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

ketika pelamar kerja lebih dari lowongan pekerjaan, membuat kompensasi akan relatif kecil. Namun ketika pelamar kerja kecil dari lowongan, membuat kompensasi akan lebih besar.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Tingkat kompensasi akan besar jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik. Maka sebaliknya tingkat kompensasi relatif kecil apabila kemampuan perusahaan untuk membayar kurang.

c. Serikat Buruh Organisasi karyawan

Tingkat kompensasi akan semakin besar jika serikat buruh kuat dan berpengaruh. Namun tingkat kompensasi akan kecil jika serikat buruh karyawan tidak berpengaruh.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Kompensasi akan besar apabila produktivitas kerja karyawan baik dan banyak. Sebaliknya, kompensasi akan kecil apabila produktivitas kerja karyawan buruk serta sedikit.

e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya biaya atas upah/balas jasa minimum. Peraturan yang dibuat pemerintah sangat penting agar perusahaan tidak sewenang-wenang dalam menentukan besar kecilnya balas jasa bagi karyawan.

f. Biaya Hidup/*Cost of Living*

Tingkat kompensasi/upah akan semakin besar apabila biaya hidup di daerah tersebut besar. Sebaliknya, tingkat kompensasi/upah akan kecil jika biaya hidup rendah di daerah tersebut,

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan bisa menerima gaji/kompensasi lebih kecil jika karyawan yang bersangkutan menduduki jabatan yang lebih rendah.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Balas jasa yang diterima akan semakin besar, ketika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama. Sebaliknya, gaji/kompensasinya lebih kecil jika karyawan berpendidikan rendah dan pengalaman kerja belum lama.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Tingkat kompensasi/upah dapat semakin besar ketika keadaan perekonomian nasional sedang maju (*boom*) karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, tingkat kompensasi/upah rendah ketika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) karena banyaknya pengangguran (*disqualified unemployment*).

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Tingkat upah/balas jasanya akan besar jika jenis dan sifat pekerjaannya lebih sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang lebih besar. Karena membutuhkan keahlian dan ketelitian untuk mengerjakannya. Namun tingkat upah/balas jasanya relatif rendah jika jenis dan sifat pekerjaannya lebih mudah dan memiliki resiko (finansial, kecelakaanya) kecil.

2.3. Loyalitas

2.3.1. Pengertian Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan.

Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan, maupun kepada rekan kerja. Diharapkan seorang karyawan mempunyai sikap loyalitas yang tinggi sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dalam suatu perusahaan. Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang di tunjukan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam kondisi baik atau buruk (Ardana,2011:136).

Menurut Andromike (2014), menyatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang

mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Dalam hal ini dapat dilihat dari tindakan karyawan yang menjaga nama baik perusahaan dimanapun karyawan berada, baik dalam perusahaan atau diluar perusahaan.

Menurut Tresia (2018), loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang baik.

Dari pendapat diatas peneliti menyimpulkan bahwa loyalitas karyawan dan dilihat dari sikap dan perbuatan. Dalam menilai seseorang loyal atau tidak dapat dinilai dari ketaatan atau kepatuhan terhadap aturan dan peraturan perusahaan, adanya tanggung jawab dari karyawan terhadap pekerjaannya, dan karyawan jujur mencerminkan loyalitas yang tinggi.

2.3.2 Ciri Loyalitas Karyawan

Ciri loyalitas menurut Donny (2020), terlihat pada:

- a. Tidak pernah meragukan kebenaran pancasila, baik dalam ucapan, sikap, dan tingkah laku perbuatan.
- b. Menjungjung tinggi kehormatan Negara dan pemerintah, serta senantiasa mengutamakan kepentingan umum.
- c. Berusaha memperdalam pengetahuan tentang Pancasila, UUD-45, GBHN, dan program-program pemerintah
- d. Tidak pernah menjadi simpatisan atau anggota perkumpulan atau tidak pernah terlibat dalam gerakan yang bertujuan mengubah dan atau

menentang Pancasila UUD-45, dan bentuk Negara Kesatuan Republik Indonesia.

- e. Tidak pernah mengeluarkan ucapan, membuat tulisan atau melakukan tindakan-tindakan yang dapat dinilai bertujuan mengubah dan atau menentang Pancasila, UUD-45, Negara, dan Pemerintah.

2.3.3 Dimensi Indikator Loyalitas

Menurut Saydam (2010:90), menyebutkan ada beberapa aspek dari loyalitas yang menentukan indikatora yaitu sebagai berikut.

- a. Ketaatan atau kepatuhan adalah merupakan kesanggupan karyawan dalam mentaati segala peraturan dan sanggup tidak melanggar peraturan perusahaan.
- b. Bertanggung jawab adalah kemampuan laryawan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan ketepatan waktu, dan berani mengambil resiko atas keputusan yang diambil.
- c. Pengabdian ialah sumbangan pemikiran dan tenaga oleh karyawan kepada perusahaan.
- d. Kejujuran ialah adanya kesamaan antara apa yang diucapkan ataupun yang di perbuat karyawan kepada perusahaan dengan kenyataan.

Menurut Donny, (2020) indikator loyalitas terdiri dari:

- a. Ketaatan

Kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku, dan mentaati perintah yang diberikan atasan, serta sanggup tidak melanggar laranganyang telah di tentukan.

Ketaatan meliputi:

- menaati peraturan perundang-undangan,
- menaati perintah kedinasan,
- menaati jam kerja,
- dan memberikan pelayanan dengan baik.

b. Bertanggung jawab

Kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan berani mengambil resiko untuk setiap keputusan atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggung jawab meliputi:

- menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu,
- selalu menyimpan atau memelihara barang-barang atau properti perusahaan,
- bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan,
- mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan,
- tidak melempar kesalahan,
- dan berani mengambil resiko.

c. Kejujuran

Sikap mental yang timbul dari diri manusia yang meliputi:

- melaksanakan tugas dengan ikhlas dan tanpa paksaan,
- tidak menyalahgunakan wewenang,

- dan melaporkan hasil pekerjaan secara transparan.

Dari indikator loyalitas diatas maka diambil kesimpulan bahwa dimensi pengukuran dari aspek loyalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Ketaatan
 - i. Menaati seluruh peraturan
 - j. Bersedia menerima sanksi
- 2) Tanggung jawab
 - a. Hasil pekerjaan
 - b. Berani mengambil resiko
 - c. Kesanggupan pekerjaan
- 3) Kejujuran
 - a. Mengutamakan kejujuran dengan karyawan lain
 - b. Bekerja sesuai wewenang
 - c. Melaporkan hasil pekerjaan sesuai dengan kenyataan.

2.3.4 Hubungan Kompensasi Terhadap Loyalitas

Menurut Handoko (2010:84), “pentingnya kompensasi pelengkap atau indirect payment akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang salah satunya yaitu meningkatkan kesetiaan pegawai terhadap perusahaan”.

Menurut Agustina (2016), loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.

Menurut Bangun, (2012:258) salah satu tujuan kompensasi adalah mempertahankan karyawan yang ada, setiap orang menginginkan memperoleh kesejahteraan, kebutuhan ini dapat diperoleh dari organisasi tempatnya bekerja. Banyak perusahaan merkrut karyawan karena kualitas kerja seseorang. Maka jika perusahaan ingin mempertahankan karyawan tetap setia pada perusahaan sebaiknya perusahaan lebih memperbaiki atau memperhatikan kompensasi untuk karyawanya. Sehingga kompensasi yang layak dapat membuat karyawan bertahan.

Menurut kasmir, (2016:225), loyalitas karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Maka, dapat disimpulkan timbulnya loyalitas karyawan karena perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan harapan karyawan. Maka salah satu manfaat dari kompensasi adalah membuat loyalitas karyawan meningkat.

2.4 Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1

Penelitian Terdahulu

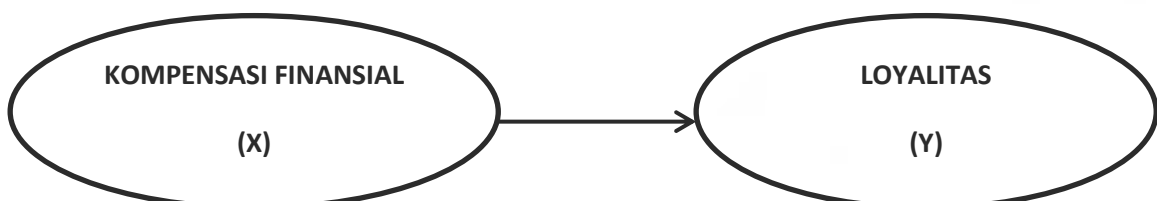
NO	NAMA	JUDUL	VARIABEL	ALAT UKUR	HASIL PENELITIUAN
1	Zahrah Putri Ramadhani, Mudji Rahardjo (2017)	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik	$X_1 =$ kompensasi $X_2 =$ lingkungan kerja fisik $Y_1 =$ Kepuasan	Regresi Linier Berganda	yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan dapat

		Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (studi Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara Divisi Tanaman Tahunan)	Kerja Karyawan $Y_2 = \text{Loyalitas Karyawan}$		diterima. Hal ini menunjukkan apabila semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan.
2	Rahmadana Safitri (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda	$X = \text{kompensasi}$ $Y = \text{loyalitas}$	Regresi Linear Sederhana dan korelasi	Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan PT.PUTERA LAUTAN KUMALA LINES SAMARINDA
3	Andromike Maineldi, Susi Hendriani, Iwan Nauli Daulay (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu	$X_1 = \text{Kompensasi}$ $X_2 = \text{lingkungan kerja}$ $Y = \text{Loyalitas}$	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu

4	Mathilda Ayuningtyas Kia Pansolo, M. Abdi Dzil Ikhrum W ,S.E.,M.M. (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Prime Line International Malang	X1 = Kompensasi finansial X2 = Kompensasi Non Finansial Y = Loyalitas	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan dapat di simpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Prime Line International Malang, apabila karyawan merasa nyaman dan ada jaminan kompensasi selama bekerja
---	---	--	---	-------------------------	--

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2013:128) kerangka berpikir adalah suatu model konseptual mengenai bagaimana teori memiliki hubungan dengan berbagai faktor yang telah ditentukan menjadi masalah yang penting. Dari uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang sudah dibahas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir mengenai hubungan antara kompensasi finansial sebagai variabel *independen* (X) dengan loyalitas sebagai variabel *dependen* (Y) sebagaimana dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



variabel *Indenpenden*

variabel *Dependen*

Gambar. 1.1 Bagan kerangka pemikir

Sumber: Saharia, 2018

penelitian ini menguji untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan PT.IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS.

2.6 Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara kepada permasalahan peneliti hingga terbukti melalui data yang dapat dikumpulkan. Dari masalah dan kajian teori yang ada, maka diperoleh hipotesa sebagai berikut: “Diduga kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS yang terletak di pondok II palapa .

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian yang akan dibahas dalam pembahasan ini dapat di definisikan sebagai berikut

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi Finansial (X) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang di bayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (<i>base payment</i>) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif). Menurut Danny (2014)	a. Kompensasi langsung	- Gaji - Insentif - Bonus	Likert
	b. Kompensasi tidak langsung	- Tunjangan Perumahan - Tunjangan pengobatan - Tunjangan beras - Dana pensiun - THR - Tunjangan jabatan	Likert
Loyalitas (Y) mengungkapkan	a. Ketaatan	- Menaati seluruh	Likert

bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya. Menurut Andromike (2014)		peraturan - Berani menerima sanksi	
	b. Bertanggung jawab	- Hasil kerja - Berani mengambil resiko - Kesanggupan pekerjaan	Likert
	c. Kejujuran	- Mengutamakan kejujuran dengan karyawan lain - Bekerja sesuai wewenang - Melaporkan hasil pekerjaan sesuai kenyataan	Likert

Sumber: oleh peneliti,2021

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik khusus yang ditetapkan seorang peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulan (Sugiyono (2013:115). Adapun populasi pada peneitian ini ialah semua karyawan PT.IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS yang berjumlah 687 orang (berdasarkan data jumlah karyawan pada bulan september 2020). Peneliti akan memilih karyawan pemanen untuk dijadikan sampel.

3.3.2. Sampel

sampel adalah unit dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, karena itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (Sugiyono, 2017). Sedangkan dalam teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan metode purposive sampling, karena mengingat bahwa dalam mengukur kompensasi finansial harus adanya kesamaan pendapatan kompensasi maka dari 687 karyawan peneliti mengambil sampel dari jabatan pemanen yaitu 87 orang. Dimana pada 87 karyawan terdapat 40 karyawan dan 47 BHL, Namun dengan adanya perbedaan antara karyawan dan BHL maka penulis menentukan sampel pada pemanen yang berstatus karyawan. Mengingat waktu, tenaga dan biaya maka penulis menentukan 30 sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini terbagi 2, yaitu :

a. Data primer

Data primer ialah data yang didapatkan seorang peneliti tanpa ada media perantara atau dapat dikatakan data yang di peroleh secara langsung. Pada penelitian ini data primer yang diperoleh bersumber langsung dari PT.IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah kebalikan dari data primer dimana data sekunder diperoleh melalui perantara atau dapat dikatakan data yang diperoleh adalah dengan cara tidak langsung.. Data sekunder pada penelitian ini yaitu informasi yang di peroleh dari PT.IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS yaitu meliputi data karyawan, absensi karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Berikut teknik pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu:

3.5.1 Wawancara

menurut Sugiyono (2013:224) wawancara dipakai untuk teknik menyatukan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Wawancara juga merupakan suatu kegiatan mengambil informasi dengan cara melakukan dialog atau percakapan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara yang tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur ialah wawancara yang bebas karena peneliti tidak memakai pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya (Sugiyono,2013:228).

Wawancara ini dilaksanakan secara tatap muka dan memberikan pertanyaan lisan kepada manager perusahaan.

3.5.2 kuesioner

kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang didalam organisasi yang bisa terpengaruh.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang akan digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2013:135) skala likert adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban di berikan skor sebagai berikut:

Jawaban STS	: Sangat Tidak setuju	skor : 1
Jawaban TS	: Tidak Setuju	skor : 2
Jawaban CS	: Cukup Setuju	skor : 3
Jawaban S	: Setuju	skor : 4
Jawaban SS	: Sangat Setuju	skor : 5

3.6 Teknik Analisa Data

3.6.1 Analisa Statistik Deskriptif

Dari bab sebelumnya dapat diketahui bahwa penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif. Pada penelitian ini analisis yang dipakai yaitu analisis statistik untuk menunjukkan analisis data secara deskripsi atau gambaran data yang dikumpulkan dengan apa adanya tanpa bertujuan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau spesifik. (Sugiyono,2013:238)

Dari hasil analisa deskriptif ini dapat diketahui bagaimana kondisi variabel,dimana metode ini akan memaparkan hasil data yang didapat dari lapangan secara apa adanya dengan tanggapan karyawan pada kuesioner. Sebelum melakukan analisis data maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas data yang di dapat dengan langkah-langkah sebagai berikut:

3.6.1.1. Uji Validitas

Suatu kuesioner akan dikatakan valid apabila pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari pengguna instrumen kuesioner dilakukan uji

validasi dengan menggunakan perbandingan nilai r hitung dengan r tabel dimana $df(\text{degree of freedom}) = n-2$ dengan sig 5%. Sebuah item dikatakan valid bila r tabel $<$ r hitung. (Sujarweni,2014:192). Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan SPSS.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2014), Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi pada suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji Reliabilitas dapat dilakukan dengan cara bersama-sama pada setiap butir pertanyaan. ketika nilai $\alpha > 0,60$ maka reliabel.

3.6.1.3. Uji Regresi Linier Sederhana

Agar dapat mengetahui berapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan, maka peneliti menggunakan analisis regresi sederhana memakai bantuan program SPSS versi 16.

Menurut Riduwan, (2010:147) persamaan regresi sederhana memiliki rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Sebagaiman : $Y =$ Loyalitas

$X =$ kompensasi finansial

a = Konstanta (nilai Y jika $X_1, \dots, X_n = 0$)

b = nilai arah untuk menentukan prediksi yang memperlihatkan nilai peningkatan (+) atau nilai

penurunan (-) variabel Y

e = eror

3.6.1.4 Uji-t (korelasi parsial)

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS yang diambil pada tabel *significance level* 0,05. Kriteria uji-t sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (Koefisien regresi tidak signifikan). Artinya, secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Berarti secara parsial variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.1.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dipakai agar mengetahui berapa besar pengaruh variabel X terhadap Y koefisien ini didapatkan dengan rumus sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Sebagaimana : KP = nilai Koefisien Diterminan

r = nilai koefisien korelasi



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE merupakan unit usaha kelapa sawit. PT. Ivo Mas Tunggal Estate kandis yaitu perusahaan swasta nasional yang resmi berdiri pada tanggal 31 Mei 1983. dengan anggaran dasar yang telah memperoleh persetujuan dari departemen kehakiman RI Direktorat Hukum dan perundang-undangan dengan keputusan Nomor :c2 4182.HT.01.01 Tahun 1983 dan nomor : c2-4197.HT.01.04 tahun 1986 ,seriau telah terdaftar sebagai wajib pajak dengan nomor pokok wajib pajak (NPWP) 1.213.128.0-211.001. Tugas utama dari perusahaan ini adalah menghasilkan buah kelapa sawit yang berkualitas. Perusahaan ini bernaung pada PT. IVOMAS TUNGGAL PALAPA ESTATE dan bergabung dalam group PT. SMART Tbk dan mempunyai luas lahan 25.000 ha yang terdiri dari 7 kebun yaitu:

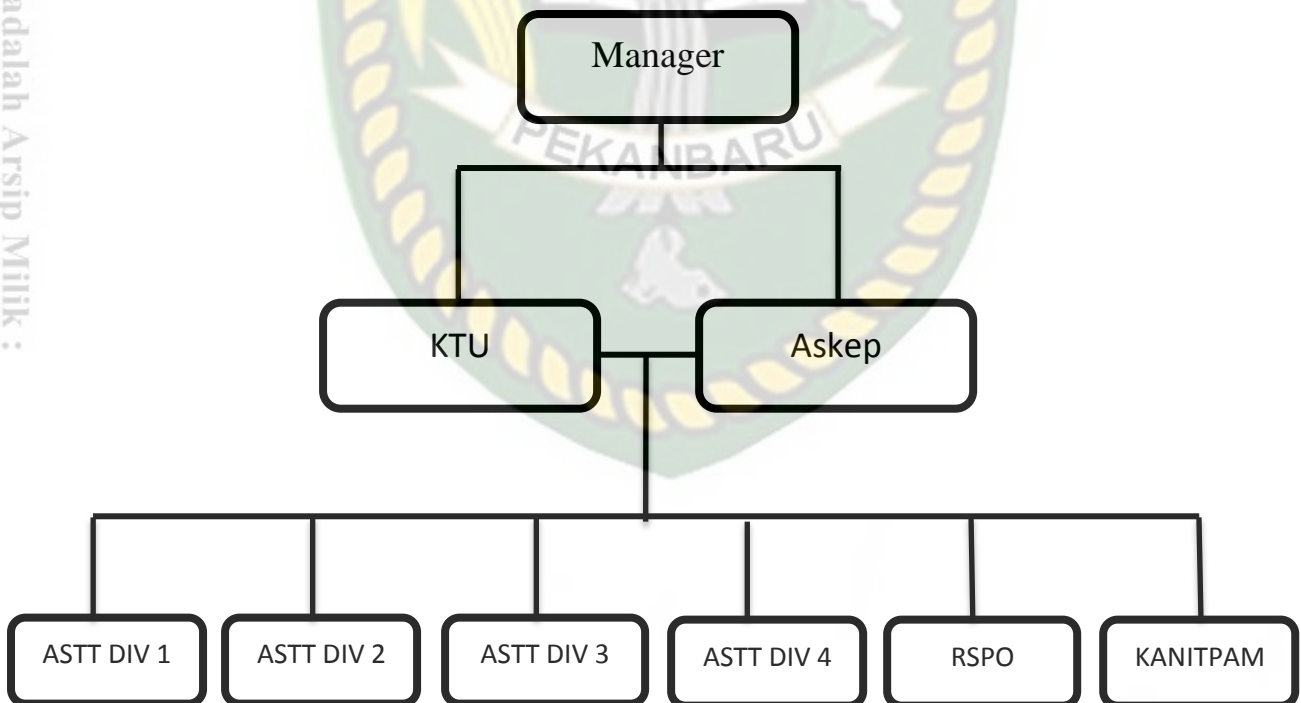
1. Libo (LIBE)
2. Sungai Rokan (SRKE)
3. Nanggala (NGLE)
4. Ujung Tanjung (UTNE)
5. Palapa (PLPE)
6. Sam Sam (SSME)
7. Kandista (KNDE)

4.2 Struktur Organisasi PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS

Pada sebuah organisasi pembagian kerja merupakan suatu keharusan mutlak. Tidak adanya stuktur organisasi akan membuat tumpang tindih. Organisasi adalah perkumpulan sekelompok orang bersama visi dan misi yang ditetapkan untuk mencapai tujuan bersama, dengan semua aturan dan peraturan yang harus dipatuhi oleh orang-orang dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan berikut adalah stuktur organisasi PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS.

Gambar 4.1

Struktur organisasi PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS.



Sumber: PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE

Berdasarkan struktur organisasi diatas maka dapat dijelaskan tugas dan tanggung jawab beberapa bagian yang ada pada organisasi PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE yaitu sebagai berikut:

1. Estate Manager/ Manager Kebun

Estate manager adalah seorang pimpinan, yang melaksanakan semua rancangan perusahaan yang sudah diprogramkan. Manager bertanggung jawab merencanakan, mengorganisasikan dan memberi perintah pada seluruh karyawan serta memantau agar seluruh karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan posisi dan tanggung jawabnya.

2. Askep (Asisten Kepala)

Tugas dari askep adalah penolong manager untuk memrancang budget operasional tahunan. Dan juga bertugas untuk bertanggung jawab pada kegiatan kebun pada wilayah yang ditentukan.

3. KTU (Kepala Tata Usaha)

KTU memiliki tugas sebagai pelaksana dan bertanggung jawab kepada seluruh kegiatan keuangan kebun dan menolong manager untuk urusan dinas keluar kebun, urusan pemerintah desa, kecamatan, perjanjian ke kepolisian, jamsostek dan lain-lain. Adapun yang membantu KTU yaitu:

- a. Pembukuan bertugas memberikan informasi budget yang disetujui HO (*HeadOffice*) kepada setiap AO (*Account Office*) diperusahaan, memberikan informasi jumlah dan perincian dropping dana kepada perusahaan sesuai dengan accountnya kepada setiap account officer, menjaga agar tidak ada minus bubget yaitu dengan cara tidak

menyetujui permohonan pembayaran tanpa budget, dan menginput data-data administrasi selanjutnya diberikan kepada kepala tata usaha.

- b. Kasir memiliki tugas memberi layanan pinjaman kepada karyawan sekaligus menyiapkan laporan cast of opname harian, dan melakukan pembayaran transaksi yang telah diotorisasi atasan.
- c. Gudang memiliki tugas membuat rencana kebutuhan barang untuk keperluan oprasional, melaksanakan dan menjaga prosedur logistic contohnya penerimaan barang dan pengeluaran barang, menjamin laporan logistic dan mengirimkan ke HO (*Head Office*), membuat cek fisik logistic secara periodic dan melaporkan HO, membuat data review bulanan, dan membuat rekonsiliasi.
- d. Personalia bertugas menyusun rencana kebutuhan tenaga kerja untuk kebutuhan kebun, melaksanakan rekrutmen untuk memenuhi tenaga kerja, menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan handal dengan cara melaksanakan pelatihan atau training, membuat dan melaksanakan sistem pengupahan karyawan, dan menjalankan program jamsostek bagi seluruh karyawan.
- e. Kerani Tanaman memiliki menginput data hasil panen buah sawit setiap hari serta memberi laporan kepada kepala tata usaha, melaporkan transaksi pengiriman TBS harian ke PKS, meminta data penerimaan TBS dari PKS, memberi laporan dan data curah hujan,

laporan untuk kegiatan pemeliharaan tanaman, laporan pemakaian peralatan kerja, dan laporan men power..

- f. Kerani Bengkel bertugas menginput semua laporan yang berhubungan dengan oprasional kerja mengenai alat berat yang digunakan.
- g. Kerani Divisi bertugas menginput BKM panen, potongan buah dan hasil brondol, keterangan karyawan yang cuti, sakit, mangkir dan lain-lain, dan menginput hasil denda.

4. ASST DIV (Asisten Devisi)

Asisten divisi bertugas menyusun rencana kerja tahunan baik fisik maupun biaya yang telah digariskan oleh direksi guna diajukan kepada asisten kepala dan selanjutnya pada manajer, mengatur dan mengawasi pekerjaan dari kebun, melaksanakan pelaporan hasil dari pemantauan pekerjaan kebun kepada asisten kepala, menciptakan program kerja dan anggaran biaya serta membuat daftar upah, dan daftar premi karyawan kebun

5. RSPO (Rountable on Sustainable Palm Oil)

RSPO memiliki tugas meneliti serta mengembangkan definisi dan kriteria sawit untuk diproduksi dan penggunaan kelapa sawit berkelanjutan. Berikutnya tugas RSPO menemukan solusi untuk masalah lingkungan tanaman.

6. KANITPAM (Kepala Unit Pengamanan)

Memiliki tugas menjaga kewan dan kenyamanan dikebun, mengatur seluruh bawahan yaitu satpam untuk menghindari adanya pencurian.

4.3 Visi Dan Misi PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS

4.3.1 Visi PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS

“Kami perusahaan yang berbasis kelapa sawit bertekad untuk menjadi yang terbaik dan terbesar serta terintegrasi”

4.3.2 Misi PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS

1. Perolehan standar kualitas tertinggi
2. Mempertahankan tingkat kelestarian dan integrasi
3. Memberdayakan penduduk dan masyarakat
4. Terdepan dalam inovasi dan teknologi



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Adapun yang menjadi responden pada penelitian ini sebanyak 30 orang yaitu karyawan bagian pemanen. Adapun identitas responden berdasarkan usia/umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama masa kerja adalah sebagai berikut:

5.1.1 Usia

Pada suatu perusahaan usia/umur sangat penting menjadi faktor yang diperhitungkan, karena hal ini dapat mempengaruhi loyalitas seseorang kepada perusahaan. Berikut jumlah responden berdasarkan usia:

Tabel 5.1

Responden ditinjau dari segi usia

Kelompok Usia	Jumlah	Persentase(%)
25 – 35 tahun	7	23,3%
35 – 45 tahun	15	50,0%
45 – 55 tahun	8	26,7%
Jumlah	30	100%

Sumber: Hasil penelitian (data 2021)

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui dari 30 orang keseluruhan jumlah responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 7 orang atau 23,3%, responden yang berusia 35-45 tahun berjumlah 15 orang atau 50,0%, dan responden yang berusia 45-44 tahun sebanyak 8 orang atau 26,7%. Dari uraian diatas, responden yang paling banyak adalah usia dari 35-45 tahun.

5.1.2 Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut:

Tabel 5.2
Responden ditinjau dari jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Laki-laki	30	100%
Jumlah	30	100%

Sumber: Hasil penelitian (data 2021)

Dari tabel 5.2 dapat dilihat bahwa dari 30 responden pada PT.IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS ,seluruh responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang karyawan dengan persentase 100%.

Maka dengan demikian responden yang ada pada PT.IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS adalah responden berjenis kelamin laki-laki karena keseluruhan karyawan bidang pemanen. Hal ini terjadi karena pada

bidang pemanen kelapa sawit perusahaan mewajibkan laki-laki karena pekerjaan ini berat maka perempuan tidak diperbolehkan.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tidak hanya berdasarkan usia responden dilihat dari tingkat pendidikannya. Karena tingkat pendidikan dapat berpengaruh pada loyalitas karyawan berdasarkan berat atau tidaknya tanggung jawab dan pekerjaannya.

Tabel 5.3
Responden ditinjau dari tingkat pendidikannya

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
Sekolah Dasar (SD)	4	13,3%
Sekolah lanjut tingkat pertama(SLTP)	23	76,7%
Sekolah Lanjut Tingkat Atas(SLTA)	3	10,0%
Jumlah	30	100%

Sumber: Hasil penelitian (data 2021)

5.1.4 Lama bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja adalah menganalisa berapa lama ia bekerja di PT.IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut:

Tabel 5.4

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja pada PT.IVO MAS
TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase(%)
1 – 10 tahun	12	40%
10 – 20 tahun	18	60%
Jumlah	30	100%

Sumber: Hasil penelitian (data 2021)

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa karyawan dengan lama kerja 1 – 10 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 40%, karyawan dengan masa kerja 10-20 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 60%.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa karyawan terlama adalah 20 tahun, maka karyawan dituntut untuk tetap loyal pada perusahaan.

5.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang sebagai balas jasa atas segala yang disumbangkan karyawan terhadap perusahaan. Dalam suatu perusahaan agar karyawan tetap loyal maka harus diperhatikan setiap kompensasi yang diberikan.

5.2.1 Kompensasi finansial

Kompensasi langsung dan tidak langsung merupakan faktor penting dalam kompensasi finansial, karena kompensasi langsung dan tidak langsung maka akan

terjadi interaksi atau hubungan dalam kesetiaan karyawan. Apabila kompensasi finansial yang diberikan berjalan sesuai harapan karyawan maka loyalitas karyawan akan meningkat.

1. Pernyataan mengenai pemberian gaji cukup layak dan sesuai dengan penempatan kerja

Gaji adalah upah balas jasa atas kerja karyawan. Maka perusahaan harus memberikan gaji secara adil dan transparan sesuai penempatan kerja karyawan. tabel dibawah ini adalah hasil tanggapan responden.

Tabel 5.5

Tanggapan responden mengenai pernyataan gaji yang diberikan perusahaan cukup layak dan sesuai

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	4	13,3%
3	Cukup Setuju	0	0%
4	Setuju	3	10%
5	Sangat Setuju	23	76,7%
Total		30	100%

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, menunjukkan hasil jawaban responden tentang pernyataan diatas, responden yang tidak setuju 4 orang atau 13,3%, responden setuju 3 orang atau 10%, dan responden yang sangat setuju adalah 23 orang atau 76,7%.

Maka dapat dilihat bahwa banyak dari responden yang sangat setuju, dapat dilihat dari persentase yakni sebesar 76,7%. Hal ini dikarenakan banyaknya fasilitas perusahaan mengurangi pengeluaran karyawan. Dengan demikian bahwa gaji dari perusahaan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.

2. Pernyataan mengenai gaji telah mampu memenuhi kebutuhan

Gaji merupakan hal yang diharapkan karyawan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari maka perusahaan perlu memperhatikan dalam pemberian gaji yang mampu untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Tabel dibawah ini adalah hasil tanggapan responden.

Tabel 5.6

Tanggapan responden mengenai pernyataan gaji telah mampu memenuhi kebutuhan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	4	13,3%
3	Cukup Setuju	1	3,3%
4	Setuju	3	10%
5	Sangat Setuju	22	73,4%
Total		30	100%

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, menunjukkan hasil jawaban responden tentang pernyataan diatas, responden yang memiliki pendapat tidak setuju sebesar 4 orang atau 13,3%, yang berpendapat cukup setuju sebesar 1 orang atau 3,3%,

yang berpendapat setuju sebesar 3 orang atau 10%, dan yang berpendapat sangat setuju sebesar 22 orang atau 73,4%.

Maka dapat dilihat bahwa banyak responden yang menyatakan sangat setuju persentase yang ditunjukkan sebesar 73,4% ini berarti karyawan setuju bahawa gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan.

3. Pernyataan mengenai insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan

Pemberian insentif diharapkan dapat membuat karyawan tetap setia kepada perusahaan. Tabel dibawah ini adalah hasil tanggapan responden.

Tabel 5.7

Tanggapan responden mengenai pernyataan insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	3,3%
2	Tidak Setuju	3	10%
3	Cukup Setuju	0	0%
4	Setuju	8	26,7%
5	Sangat Setuju	18	60%
Total		30	100%

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, menunjukkan hasil jawaban responden tentang pernyataan diatas, responden yang berpendapat sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%, responden yang berpendapat tidak setuju sebanyak

3 orang atau 10%, responden yang berpendapat setuju sebanyak 8 orang atau 26,7%, dan responden yang berpendapat sangat setuju sebanyak 18 orang atau 60%. Maka dapat disimpulkan lebih banyak karyawan yang menyatakan sangat setuju bahwa insentif yang diberikan dapat meningkatkan loyalitas.

4. pernyataan mengenai insentif yang diterima sesuai dengan prestasi kerja

Pada pemberian insentif sangat perlu diperhatikan apakah sesuai dengan prestasi kerja, jika memberikan sesuai dengan prestasi kerja kemungkinan besar karyawan akan meningkatkan prestasi kerjanya. Jika karyawan sudah meningkatkan kerjanya maka karyawan akan tetap memberikan prestasi kerjanya kepada perusahaan. Tabel dibawah ini adalah hasil tanggapan responden.

Tabel 5.8
Tanggapan responden mengenai pernyataan insentif yang diterima sesuai dengan prestasi kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	3	10%
3	Cukup Setuju	1	3,3%
4	Setuju	8	26,7%
5	Sangat Setuju	18	60%
Total		30	100%

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, menunjukkan hasil jawaban responden tentang pernyataan diatas, responden yang memberikan pendapat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10%, responden yang berpendapat cukup setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%, responden yang berpendapat setuju sebanyak 8 orang atau 26,7%, dan yang berpendapat sangat setuju sebanyak 18 orang atau 60%. Dari hasil jawaban responden banyak responden yang menyatakan sangat setuju bahwa instentif yang diberikan PT.IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS sesuai dengan prestasi kerja responden.

5. Pernyataan mengenai bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan

Bonus adalah tambahan dari gaji karyawan dimana tujuan bonus sebagai hadiah untuk karyawan yang melakukan pekerjaanya dengan baik. Maka pemberian bonus oleh perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan. Maka apakah pemberian bonus sesuai dengan harapan karyawan. Tabel dibawah ini adalah hasil tanggapan responden.

Tabel 5.9

Tanggapan responden mengenai pernyataan bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	3	10%
3	Cukup Setuju	0	3,3%
4	Setuju	7	23,3%

5	Sangat Setuju	20	66,7%
Total		30	100%

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, menunjukkan hasil jawaban responden tentang pernyataan diatas, responden yang memberikan pendapat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10%, responden yang berpendapat setuju sebanyak 7 orang atau 23,3%, dan responden yang berpendapat sangat setuju sebanyak 20 orang atau 66,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang memberikan pendapat sangat setuju bahwa bonus yang diterima sesuai dengan harapan.

6. Pernyataan mengenai bonus yang diberikan dapat meningkatkan loyalitas

Bonus sebagai tambahan dari gaji yang diterima karyawan sangat berpengaruh kepada loyalitas karyawan, dengan adanya rasa puas atas tambahan yang diberikan diharapkan dapat membuat karyawan loyal terhadap perusahaan. Tabel dibawah ini adalah hasil tanggapan responden.

Tabel 5.10

Tanggapan responden mengenai pernyataan bonus yang diberikan dapat meningkatkan loyalitas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	3,3%
2	Tidak Setuju	2	6,7%
3	Cukup Setuju	0	3,3%
4	Setuju	6	20%

5	Sangat Setuju	21	70%
Total		30	100%

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, menunjukkan hasil jawaban responden tentang pernyataan diatas, responden yang memberikan pendapat sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%, responden yang berpendapat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,7%, responden yang berpendapat setuju sebanyak 6 orang atau 20%, dan responden yang berpendapat sangat setuju sebanyak 21 orang atau 70%. Maka dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang sangat setuju mengenai pernyataan bonus yang diberikan dapat meningkatkan loyalitas mereka.

7. Pernyataan mengenai tunjangan dapat diandalkan dalam pemenuhan kebutuhan

Tunjangan merupakan tambahan gaji disamping gaji pokok berbeda dengan bonus tunjangan adalah suatu hal yang wajib diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan adanya tunjangan diharapkan dapat membantu memenuhi kebutuhan. Tabel dibawah ini adalah hasil tanggapan responden.

Tabel 5.11

Tanggapan responden mengenai pernyataan tunjangan yang diberikan dapat diandalkan dalam pemenuhan kebutuhan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	6,7%

3	Cukup Setuju	2	6,7%
4	Setuju	6	20%
5	Sangat Setuju	20	66,6%
Total		30	100%

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, menunjukkan hasil jawaban responden tentang pernyataan diatas, responden yang berpendapat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,7%, responden yang berpendapat cukup setuju sebanyak 2 orang atau 6,7%, responden yang berpendapat setuju sebanyak 6 orang atau 20%, dan yang berpendapat sangat setuju sebanyak 20 orang atau 66,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang memiliki pendapat sangat setuju bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan dapat diandalkan dalam pemenuhan kebutuhan.

8. Pernyataan mengenai tunjangan yang diterima sesuai dengan jabatan

Tunjangan yang merupakan tambahan dari gaji pokok sangat membantu karyawan, maka dapat dilihat dari pemberian tunjangan apakah sudah sesuai dengan jabatan karyawan. Tabel dibawah ini adalah hasil tanggapan responden.

Tabel 5.12

Tanggapan responden mengenai pernyataan tunjangan yang diterima sesuai dengan jabatan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	3,3%

2	Tidak Setuju	2	6,7%
3	Cukup Setuju	0	0%
4	Setuju	9	30%
5	Sangat Setuju	18	60%
Total		30	100%

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, menunjukkan hasil jawaban responden tentang pernyataan diatas, responden yang berpendapat sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%, responden yang berpendapat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,7%, responden yang berpendapat setuju sebanyak 9 orang atau 30%, dan responden yang berpendapat sangat setuju sebanyak 18 orang atau 60%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lebih banyak responden yang memiliki pendapat sangat setuju atas tunjangan yang diterima sesuai dengan jabatan responden.

9. Pernyataan mengenai asuransi yang diberikan membuat rasa aman kepada karyawan :

Asuransi adalah salah satu bentuk tanggung jawab perusahaan kepada seluruh karyawanya jika dalam pekerjaanya karyawan mengalami resiko.

Tabel dibawah ini adalah hasil tanggapan responden.

Tabel 5.13

Tanggapan responden mengenai pernyataan asuransi yang diberikan membuat rasa aman kepada karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	3	10%
3	Cukup Setuju	2	6,7%
4	Setuju	7	23,3%
5	Sangat Setuju	18	60%
Total		30	100%

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, menunjukkan hasil jawaban responden tentang pernyataan diatas, responden yang berpendapat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10%, responden yang berpendapat cukup setuju sebanyak 2 orang atau 6,7%, responden yang berpendapat setuju sebanyak 7orang atau 23,3%, dan responden yang memiliki pendapat sangat setuju sebanyak 18 orang atau 60%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lebih banyak responden yang memiliki pendapat sangat setuju jika asuransi yang diberikan membuat rasa aman kepada karyawan.

10. Pernyataan mengenai asuransi kesehatan yang diberikan sudah memadai untuk menjamin kesehatan karyawan dan keluarga

Asuransi yang diberikan perusahaan diharapkan layak dan memadai untuk menjamin kesehatan karyawan dan keluarga. Tabel dibawah ini adalah hasil tanggapan responden.

Tabel 5.14

Tanggapan responden mengenai asuransi kesehatan yang diberikan sudah memadai untuk menjamin kesehatan karyawan dan keluarga

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	6,6%
3	Cukup Setuju	1	3,3%
4	Setuju	10	33,3%
5	Sangat Setuju	17	56,7%
Total		30	100%

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, menunjukkan hasil jawaban responden tentang pernyataan diatas, responden yang berpendapat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,7%, responden yang berpendapat cukup setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%, responden yang berpendapat setuju sebanyak 10 orang atau 33,3%, dan responden yang berpendapat sangat setuju sebanyak 17 orang atau 56,7%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lebih banyak raesponden yang memiliki pendapat sangat setuju atas Pernyataan mengenai asuransi kesehatan yang diberikan sudah memadai untuk menjamin kesehatan karyawan dan keluarga.

Tabel 5.15

Rekapitulasi Tanggapan Responden Kompensasi Finansial (X)

NO	Sub Indikator	Pendapat					Total skor	persentase
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Dalam pemberian gaji sudah layak serta sesuai dengan penempatan gaji	0	4	0	3	23	30	100%
	Bobot Nilai	0	8	0	12	115	135	90%
2.	gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan	0	4	1	3	22	30	100%
	Bobot Nilai	0	8	3	12	110	133	88%
3.	insentif yang diterima dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan	1	3	0	8	18	30	100%
	Bobot Nilai	1	6	0	32	90	129	86%
4.	insentif sudah sesuai dengan prestasi kerja	0	3	1	8	18	30	100%
	Bobot Nilai	0	6	3	32	90	131	87%
5.	Bonus yang telah diberikan sesuai dengan yang diharapkan	0	3	0	7	20	30	100%

	Bobot Nilai	0	6	0	28	100	134	89%
6.	Bonus yang diberikan meningkatkan loyalitas kepada perusahaan						30	100%
		1	2	0	6	21		
	Bobot Nilai	1	4	0	24	105	134	89%
7.	Tunjangan yang diberikan cukup untuk pemenuhan kebutuhan.						30	100%
		0	2	2	6	20		
	Bobot Nilai	0	4	6	24	100	134	89%
8.	Tunjangan sudah sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan						30	100%
		1	2	0	9	18		
	Bobot Nilai	1	4	0	36	90	131	87%
9.	merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan perusahaan						30	100%
		0	3	2	7	18		
	Bobot Nilai	0	6	6	28	90	130	86%
10.	asuransi kesehatan sudah memadai untuk pengobatan						30	100%
		0	2	1	10	17		

Baik = 1.143 – 1.443

Sangat baik = 1.444 – 1.744

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi finansial pada PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS, karyawan yang menjawab paling banyak gaji setiap bulan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja. Hal ini terlihat dari skor tertinggi berada pada indikator gaji setiap bulan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja sebesar 135, dengan total skor sebesar 1.322 dan berada di antara 1.143 – 1.443 dengan katagori baik.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap suatu hal yang tidak hanya berupa fisik melainkan segala bentuk fisik atau non fisik.

5.3.1 Loyalitas Karyawan

Variabel loyalitas karyawan pada kuesioner memiliki 8 pernyataan yang bersifat baik untuk mengetahui jawaban responden. Tanggapan yang diperoleh dari kuesioner tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan mengenai mematuhi setiap peraturan perusahaan

Dalam bekerja seorang karyawan yang dapat mematuhi segala peraturan perusahaan adalah bentuk dari kesetiaan seorang karyawan. Tabel dibawah ini adalah hasil tanggapan responden.

Tabel 5.16
Tanggapan responden mengenai mematuhi setiap peraturan perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	6,7%
3	Cukup Setuju	0	0%
4	Setuju	4	13,3%
5	Sangat Setuju	24	80%
Total		30	100%

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, menunjukkan hasil jawaban responden tentang pernyataan diatas, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,7%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 4 orang atau 13,3%, dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang atau 80%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden dominan kepada sangat setuju bahwa mereka akan mematuhi segala peraturan yang ada pada perusahaan.

2. Pernyataan mengenai menerima sanksi jika melakukan kesalahan

selain taat akan aturan karyawan yang taat dilihat dari berani menerima sanksi jika melakukan kesalahan. Tabel dibawah ini adalah hasil tanggapan responden.

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai menerima sanksi jika melakukan kesalahan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	6,7%
3	Cukup Setuju	3	10%
4	Setuju	7	23,3%
5	Sangat Setuju	18	60%
Total		30	100%

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, menunjukkan hasil jawaban responden tentang pernyataan diatas, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,7%, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 orang atau 10%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 7 orang atau 23,3%, dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang atau 60%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan menerima sanksi jika melakukan kesalahan responden dominan menjawab sangat setuju.

3. Pernyataan mengenai memberikan segala kemampuan dan keahlian untuk memajukan perusahaan

Dalam menilai seorang karyawan setia atau tidak dapat dilihat dari apakah karyawan itu memberikan semua yang terbaik kepada perusahaan. Tabel dibawah ini adalah hasil tanggapan responden.

Tabel 5.18
Tanggapan responden mengenai memberikan segala kemampuan dan keahlian untuk memajukan perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	6,7%
3	Cukup Setuju	1	3,3%
4	Setuju	8	26,7%
5	Sangat Setuju	19	63,3%
Total		30	100%

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, menunjukkan hasil jawaban responden tentang pernyataan diatas, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,7%, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang atau 26,7%, dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang atau 63,3%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

pernyataan memberikan segala kemampuan dan keahlian kepada perusahaan berdominan jawaban responden adalah sangat setuju.

4. Pernyataan mengenai menerima resiko demi menyelesaikan pekerjaan

Jika dalam menyelesaikan pekerjaannya seorang karyawan berani mengambil resiko maka karyawan dapat dikatakan karyawan bertanggung jawab. Tabel dibawah ini adalah hasil tanggapan responden.

Tabel 5.19

Tanggapan responden mengenai menerima resiko demi menyelesaikan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	6,7%
3	Cukup Setuju	5	16,6%
4	Setuju	12	40%
5	Sangat Setuju	11	36,7%
Total		30	100%

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, menunjukkan hasil jawaban responden tentang pernyataan diatas, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,7%, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau 16,6%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau 40%, dan responden yang menyatakan sangat

setuju sebanyak 11 orang atau 36,7%. Maka dapat ditarik kesimpulan atas pernyataan akan menerima resiko demi menyelesaikan pekerjaan responden dominan menjawab setuju.

5. Pernyataan mengenai bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan diluar maupun dalam perusahaan

Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dibutuhkan kerjasama tim dalam bekerja. Jika karyawan tidak dapat bekerja sama maka perusahaan akan sulit mempekerjakan karyawan yang memiliki rasa egoisme dan mementingkan kepentingan pribadi. Tabel dibawah ini adalah hasil tanggapan responden.

Tabel 5.20

Tanggapan responden mengenai bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan diluar maupun dalam perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	3,3%
3	Cukup Setuju	0	0%
4	Setuju	11	36,7%
5	Sangat Setuju	18	60%
Total		30	100%

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, menunjukkan hasil jawaban responden tentang pernyataan diatas, responden yang menyatakan tidak setuju

sebanyak 1 orang atau 3,3%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang atau 36,7%, dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang atau 60%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden dominan pada jawaban sangat setuju atas pernyataan bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan diluar maupun dalam perusahaan.

6. Pernyataan mengenai jujur kepada rekan kerja

Dalam bekerja sikap jujur dibutuhkan jika seorang karyawan tidak dapat jujur maka akan menimbulkan kerugian kepada perusahaan. Tabel dibawah ini adalah hasil tanggapan responden.

Tabel 5.21

Tanggapan responden mengenai jujur kepada rekan kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	3,3%
3	Cukup Setuju	2	6,7%
4	Setuju	8	26,7%
5	Sangat Setuju	19	63,3%
Total		30	100%

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, menunjukkan hasil jawaban responden tentang pernyataan diatas, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%, responden yang menyatakan cukup setuju

sebanyak 2 orang atau 6,7%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang atau 26,7%, dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang atau 63,3%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dominan jawaban responden adalah sangat setuju atas pernyataan jujur kepada rekan kerja.

7. Pernyataan bekerja sesuai jabatan dan wewenang

Jika seorang karyawan menyalahgunakan jabatan atau wewenang maka pekerjaan akan menjadi berantakan dan perusahaan akan mengalami penurunan, maka dibutuhkan karyawan yang selalu bekerja jujur atas jabatan dan wewenang. Tabel dibawah ini adalah hasil tanggapan responden.

Tabel 5.22

Tanggapan responden mengenai bekerja sesuai jabatan dan wewenang

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	3,3%
3	Cukup Setuju	0	0%
4	Setuju	12	40%
5	Sangat Setuju	17	56,7%
Total		30	100%

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, menunjukkan hasil jawaban responden tentang pernyataan diatas, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau 40%, dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 oran atau 56,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa dominan jawaban responden adalah sangat setuju atas pernyataan bekerja sesuai dengan jabatan dan wewenang.

8. Pernyataan mengenai selalu jujur dalam melaporkan hasil kerja

Dalam pelaporan hasil kerja seorang karyawan harus dilakukan secara jujur, karena jika seorang karyawan melaporkan hasil kerjanya dengan tidak jujur maka akan menyebabkan kerugian kepada perusahaan dan karyawan tersebut tidak loyal kepada perusahaan. Tabel dibawah ini adalah hasil tanggapan responden.

Tabel 5.23

Tanggapan responden mengenai jujur dalam melaporkan hasil kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	3,3%
2	Tidak Setuju	1	3,3%
3	Cukup Setuju	0	0%
4	Setuju	14	46,7%
5	Sangat Setuju	14	46,7%
Total		30	100%

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, menunjukkan hasil jawaban responden tentang pernyataan diatas, responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang atau 46,7%, dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 46,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden seri atau sama pada jawaban setuju dan sangat setuju atas pernyataan jujur dalam melaporkan hasil kerja.

Tabel 5.24

Rekapitulasi Tanggapan Responden Loyalitas karyawan (Y)

NO	Sub Indikator	Pendapat					Total skor	persentase
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	mematahui setiap peraturan yang berlaku diperusahaan	0	2	0	4	24	30	100%
	Bobot Nilai	0	4	0	16	120	140	93%
2	akan menerima sanksi jika saya melakukan kesalahan	0	2	3	7	18	30	100%
	Bobot Nilai	0	4	6	28	90	131	87%
3	akan memberikan segala kemampuan dan keahlian untuk memajukan perusahaan dalam mencapai visi dan misi	0	2	1	8	19	30	100%
	Bobot Nilai	0	4	3	32	95	134	89%
4	akan menerima resiko demi menyelesaikan pekerjaan saya	0	2	5	12	11	30	100%

	Bobot Nilai	0	4	15	48	55	122	81%
5	akan bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan baik didalam maupun luar perusahaan	0	1	0	11	18	30	100%
	Bobot Nilai	0	2	0	44	90	136	91%
6	akan selalu jujur kepada rekan kerja/karyawan lain	0	1	2	8	19	30	100%
	Bobot Nilai	0	2	6	32	95	135	90%
7	akan bekerja sesuai dengan jabatan dan wewenang	0	1	0	12	17	30	100%
	Bobot Nilai	0	2	0	48	85	135	90%
8	selalu jujur dalam melaporkan hasil kerja saya	0	1	1	14	14	30	100%
	Bobot Nilai	0	2	3	56	70	131	87%
Total Skor							1.064	709%

Sumber: data olahan peneliti 2021

Berdasarkan tabel rekapitulasi mengenai loyalitas karyawan pada karyawan PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu 1.064, dan skor tanggapan responden yang paling tinggi yaitu mengenai mematuhi setiap peraturan yang berlaku diperusahaan sebesar 140. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 8 \times 5 \times 30 = 1.200$$

$$\text{Nilai terendah} = 8 \times 1 \times 30 = 240$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1.200 - 240}{5} = \frac{960}{5} = 192$$

Agar mengetahui tingkat variabel mengenai loyalitas karyawan pada PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS, dapat ditentukan dengan cara:

$$\text{Sangat tidak baik} = 192 - 432$$

$$\text{Tidak baik} = 433 - 673$$

$$\text{Cukup baik} = 674 - 914$$

$$\text{Baik} = 915 - 1.155$$

$$\text{Sangat baik} = 1.156 - 1.396$$

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas karyawan pada PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS, karyawan yang menjawab paling banyak mematuhi setiap peraturan yang berlaku diperusahaan. Hal ini terlihat dari skor tertinggi berada pada indikator gaji setiap bulan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja sebesar 140, dengan total skor sebesar 1.064 dan berada di antara 915 – 1.155 dengan katagori baik.

5.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

5.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas memperlihatkan sejauh mana instrumen penelitian untuk mengukur apa yang telah diukur. Uji validitas diukur menggunakan korelasi produk momen dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0.05$) dengan mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas pada penelitian ini sebanyak 30 orang responden. Nilai r tabel ditentukan dengan persamaan $n-2 = 30-2 = 28 = 0,361$.

Agar mendapatkan nilai r- hitung dari pernyataan yang ada pada variabel kompensasi finansial (X) dan variabel loyalitas karyawan (Y) pada PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS , didapatkan hasil analisis menggunakan program SPSS yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5.25**Hasil Uji Validitas pada PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE****KANDIS**

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial	X1	0,920	0,361	Valid
	X2	0,908	0,361	Valid
	X3	0,920	0,361	Valid
	X4	0,869	0,361	Valid
	X5	0,950	0,361	Valid
	X6	0,928	0,361	Valid
	X7	0,884	0,361	Valid
	X8	0,925	0,361	Valid
	X9	0,901	0,361	Valid
	X10	0,873	0,361	Valid
Loyalitas	Y1	0,801	0,361	Valid
Karyawan	Y2	0,908	0,361	Valid
	Y3	0,926	0,361	Valid
	Y4	0,855	0,361	Valid
	Y5	0,887	0,361	Valid
	Y6	0,918	0,361	Valid
	Y7	0,872	0,361	Valid

	Y8	0,827	0,361	Valid
--	----	-------	-------	-------

Sumber: data olahan peneliti 2021

Berdasarkan tabel 5.6 dapat ditarik kesimpulan bahwa semua koefisien korelasi dari masing-masing variabel yaitu variabel X (kompensasi finansial) dan Y (loyalitas) yang telah diuji lebih besar dari 0.361, dimana artinya adalah r-hitung lebih besar dari r-tabel maka seluruh variabel dinyatakan valid.

5.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang memperlihatkan seberapa jauh suatu pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Instrumen yang bisa memenuhi persyaratan reliabilitas, artinya agar dapat menghasilkan ukuran yang bersifat konsisten dan dapat digunakan untuk mengukur berulang-ulang maka reliabilitas instrumen pada penelitian ini peneliti memakai koefisien *Cronbach Alpha*. Dimana jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel. Sedangkan jika koefisien alpha lebih kecil dari 0,6 maka instrumen penelitian tidak reliabel. Berikut adalah uji reabilitas yang diambil dari data

SPSS, yaitu:

Tabel 5.26
Uji Reliabilitas Kompensasi Finansial (X)

Reliability Statistics
KOMPENSASI FINANSIAL(X)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.976	.976	10

Sumber: data olahan peneliti, 2021

Tabel 5.27
Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics
LOYALITAS(Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.954	.956	8

Sumber: data olahan peneliti,2021

Tabel 5.28
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,976	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,956	Reliabel

Sumber: data olahan peneliti,2021

Dari tabel 5.9 diatas, maka hasil reliabilitas didapat semua nilai dari hasil variabel X dan Y semuanya menghasilkan nilai diatas 0,6, yaitu dari variabel Kompensasi Finansial (X) menghasilkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,976 dan variabel Loyalitas Karyawan (Y) menghasilkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,956. Sehingga kesimpulanya adalah semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

5.5 Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi dapat digunakan untuk mengukur apakah hubungan Kompensasi Finansial (X) dengan Loyalitas Karyawan (Y) positif atau tidaknya. Persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Dimana:

Y=Kompensasi Finansial

a= konstan

b= Koefisien regresi

e= loyalitas karyawan

Tabel 5.29

Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.396	3.289		4.377	.000
	KOMPENSASI_FINANSIAL	.478	.073	.777	6.535	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS

sumber : olahan data peneliti,2021

Koefisien a dan b dapat dilihat dari tabel *coefficients* pada data SPSS, yaitu nilai a sebesar 14,396 dan nilai b sebesar 0,478. Jadi persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,396 + 0,478X + e$$

Maka dari tabel 5.10 diatas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan pada PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS. Setelah nilai a dan b didapatkan maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 14,396 + 0,478X$. Yang artinya, setiap perubahan variabel X maka akan diikuti dengan perubahan nilai Y. Jika nilai X bertambah 1 maka Y akan bertambah sebesar 0,478 (berpengaruh positif). Jadi setiap kenaikan pada variabel X maka akan meningkatkan variabel Y.

5.6 Uji t (Korelasi Parsial)

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis maka dilakukan pengujian analisis uji-t dengan hipotesis sebagai berikut:

- c. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (Koefisien regresi tidak signifikan). Artinya, secara parsial variabel indenpeden tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

d. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Berarti secara parsial variabel indenpeden memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t adalah uji agar dapat mengetahui bahwa pengaruh signifikan atau tidak. agar dapat mengetahui apakah jawabanya signifikan atau tidak maka nilai t hitung harus dibandingkan dengan nilai t tabel. hasil SPSS versi 16 bisa dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.30
Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.396	3.289		4.377	.000
	KOMPENSASI_FINANSIAL	.478	.073	.777	6.535	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS

sumber: olahan data peneliti,2021

pada tabel diatas terlihat jelas bahwa t hitung variabel kompensasi finansial (X) didapat sebesar 6,535 dengan signifikan sebesar 0.000. artinya Ha diterima jika nilai t hitung lebihbesar atau sama dengan t tabel dan Ho diterima jika t hitung kecil dari t tabel. Dari tabel distribusi dapat dilihat pada rumus sebagai berikut:

$$t\text{-tabel} = (n - k : \alpha / 2)$$

keterangan: n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

$$= 30 - 1 : 0,05/2$$

$$= 29 : 0,025$$

$$= 2,045$$

Pada distribusi t (t tabel) hasilnya adalah 2,045 maka dapat diketahui nilai t-hitung sebesar 6,535 sedangkan t-tabel sebesar 2,045. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung $6,535 > t\text{-tabel } 2,045$, maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya antara kompensasi finansial dan loyalitas karyawan terdapat pengaruh yang signifikan.

5.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.31

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.590	3.563

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI_FINANSIAL

b. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : data olahan penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.31 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu variabel kompensasi finansial mempunyai hubungan dengan variabel loyalitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai koefisien determinasi r square (r^2) yang memperlihatkan hasil sebesar 0,604 atau 60,4%.

maka peneliti menyimpulkan bahwa pengaruh variabel independen kompensasi finansial (X) terhadap variabel dependen loyalitas karyawan (Y) ialah sebesar 60,4% sedangkan 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari pengamatan peneliti. Misalnya faktor gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan perlakuan organisasi.

5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini adalah dari uraian hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah, pemaparan teori, hasil pengolahan data dan hipotesis penelitian yaitu “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE”.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebagaimana yang sudah dijabarkan pada halaman sebelumnya maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial dan loyalitas karyawan. Hal ini berdasarkan hasil analisis dan uji data yang sudah dilakukan yaitu diketahuinya pengaruh secara signifikan dan juga positif antara kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan PT. IVO MAS TUNGGAL dimana yang terdapat pada pada tabel t yaitu besar nilai t hitung adalah $6,535 > 2,045$ nilai t tabel. Kesimpulannya jika nilai hasil t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis penelitian ini diterima.

Skor persentase tertinggi pada variabel kompensasi finansial yaitu pada indikator gaji, bonus dan tunjangan, sehingga karyawan mau loyal terhadap perusahaan.

Dan skor terendah pada variabel kompensasi finansial adalah indikator insentif, hal ini dikarenakan perusahaan kurang memperhatikan insentif yang diberikan pada karyawan sehingga jawaban pada indikator insentif rendah dari indikator lain.

Dengan adanya pengaruh dari variabel kompensasi finansial yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS. Maka dapat diasumsikan bahwa jika kompensasi finansial terus ditingkatkan pada indikator insentif pada karyawan maka meningkat pula loyalitas karyawan PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS. Hal ini dapat dilihat dari adanya ketaatan, tanggung jawab dan kejujuran dalam diri karyawan sehingga karyawan dapat dikatakan loyal terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Zahra Putri Ramadhan, dan Mudji Rahardjo (2017) yang pada penelitiannya menyatakan atau menyimpulkan bahwa yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Karena hal ini menunjukkan apabila perusahaan semakin dalam memberikan kompensasi kepada karyawan maka karyawan juga meningkatkan loyalitasnya kepada perusahaan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ditarik kesimpulan tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan pada PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial pada karyawan PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS secara keseluruhan mendapatkan tanggapan yang baik dari responden sehingga variabel kompensasi finansial pada kelas interval baik. Hal tersebut berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada variabel kompensasi finansial maka diketahui indikator-indikator penelitian yang termasuk pada kriteria tanggapan responden sangat tidak setuju-sangat setuju, namun secara umum seluruh indikator yang terdapat dalam kompensasi finansial berada pada kriteria setuju dan sangat setuju . indikator yang masuk pada kriteria sangat baik diantaranya: indikator gaji, indikator insentif, bonus dan seluruh indikator tunjangan indikator tersebut memperlihatkan bahwa nilai-nilai yang terdapat dari empat indikator harus terus dipertahankan oleh PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS.
2. Loyalitas karyawan pada karyawan PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS secara umum mendapatkan respon yang baik dari responden maka sebagaimana variabel kompensasi finansial, variabel loyalitas karyawan juga berada pada interval baik. Hal tersebut

berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada variabel loyalitas karyawan maka diketahui indikator-indikator penelitian yang termasuk pada kriteria tanggapan responden sangat tidak setuju-sangat setuju, namun secara umum seluruh indikator yang terdapat dalam loyalitas karyawan berada pada kriteria setuju dan sangat setuju . indikator yang masuk pada kriteria sangat baik diantaranya: indikator bertahan dalam pekerjaannya, mentaati seluruh peraturan, berani menerima sanksi, dan adanya kejujuran dalam bekerja tersebut memperlihatkan bahwa nilai-nilai yang terdapat dari empat indikator harus dipertahankan oleh perusahaan PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS yang artinya adalah semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Suatu perusahaan perlu lebih memperhatikan loyalitas pada setiap karyawannya dalam hal ini terkhusus perusahaan PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS. Perhatian tersebut dapat

dilakukan melalui peningkatan kompensasi finansial sehingga karyawan akan memiliki persepsi untuk loyal terhadap perusahaan.

2. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kompensasi finansial kepada karyawannya. Sebagaimana yang sudah diuraikan pada pembahasan di atas dengan meningkatkan kompensasi finansial maka loyalitas karyawan juga ikut meningkat, hal tersebut dapat menjadi gambaran untuk PT. IVO MAS TUNGGAL PLPE ESTATE KANDIS agar lebih meningkatkan kompensasi finansial.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, baik yang diketahui sebelumnya maupun yang tidak terduga. Sehingga hasil penelitian yang dicapai bisa jadi menunjukkan hasil yang maksimal. Karenanya, peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat meminimalisir segala keterbatasan, sehingga dapat dicapai hasil yang memuaskan. Dan untuk peneliti selanjutnya juga dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dengan menambah topik permasalahan yang sama sehingga dapat membantu dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Heryati S.Kom.,MM. 2016. PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI DEPARTEMEN OPERASI PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG. Fasilkom UIGM Palembang. ISSN : 2540-816X.
- Alif Firmanda Akbar, Yusuf Risanto. 2016. PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI PADA PT. (PERSERO) ANGKASA PURA I BANDAR UDARA INTERNASIONAL JUANDA SURABAYA). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Andromike Maineldi, Susi Hendriani Dan Iwan Nauli Daulay. PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. JATIM JAYA PERKASA KEBUN BANJAR BALAM INDRAGIRI HULU. Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Pekanbaru, Indonesia.
- Ardana, K. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Denpasar.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen sumber daya manusia Jakarta. Erlangga.
- Danny Hendra Irawan, Djahur Hamid, Muhammad Faisal Riza. 2014. PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Dicky Ariffandi. 2013. PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN KELAPA SAWIT PADA PT. TUNGGAL PERKASA PLANTATION KEC. LIRIK KAB. INDRAGIRI HULU. Fakultas Ekonomi

Dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.

Donny Sukma Pamungkas. 2020. PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT ARTERIA DAYA MULYA (ARIDA) CIREBON 2019. Fakultas keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Dwi Ayub Pramana. 2019. HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS DI PT. CIPTA POWER SERVICE MEDAN. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dzaki Lazuardi. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial & Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojekerto). Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negri (UIN).

Handoko, T. Halli, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPFE.

Kamsir, 2016. Manajemen Sumber Daya, Manusia, Teori dan Praktik. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Latief Abdel, Muhammad Rizqi Zati, dan Siti Mariana. 2018. PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS). Fakultas Ekonomi Universitas Samudra. Jurnal Sistem Informasi ISSN P : 2598-599X; E: 2599-0330 Vol.2 No.1 2018.

Mathilda Ayuningtyas Kia Pansolo. M Abdi Dzil Ikham W,S.E., M.M. 2016. PENARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. PRIME LINE INTERNASIONAL. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Melayu S.P. Hasibuan, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Haji Masagung.

Melayu S.P. Hasibuan, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan Belas. Bumi Aksara, Jakarta.

Rahmadana Safitri. 2015. PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. PUTERA LAUTAN KUMALA LINES SAMARINDA. eJurnal Administrasi Bisnis, 2015, 3 (3): 650-660.

Riduwan. 2010. Metode dan Teknik Menyusun Tesis, Alfabeta, Bandung.

Retno Djohar Juliani. PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. Universitas Pandanaran Semarang.

Saharia. 2018. ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULSELRABAR. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makasar.

Saydam. 2010. Resource Management. USA: Jhon Wiley & Sone.

Sebastian S. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. KENCANA AMAL TANI PKS – SEBERIDA. Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Pekanbaru, Indonesia.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis. Penerbit: CV. Alfabeta. Bandung.

Sujarweni, Wiratna. 2014. SPSS Untuk Penelitian, baru press. Togyakarta.

Sunyonto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Cetakan Pertama.

Tresia Karli Kawulur, W. A. Areeos, R. J. Pio. 2018. PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT. COLUMBIA PERDANA CABANG MANADO. Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Bisnis.

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja Edisi S. PT Raja Grafindo Persada Jakarta.

Zahrah Putri Ramadhani, Mudji Rahardjo. 2017. ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA DIVISI TANAMAN TAHUNAN). Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.