

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT AKUR PRATAMA (TOSERBA YOGYA) PALABUHANRATU KABUPATEN SUKABUMI

Verlanda Julianti<sup>1</sup>, Ketut Sunarta<sup>2</sup>, Tutus Rully<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pakuan, Indonesia

Email korespondensi: <sup>1</sup>[verlandajulianti10@gmail](mailto:verlandajulianti10@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan responden karyawan pramuniaga tetap pada PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu. Pemilihan responden dilakukan dengan metode sensus atau sampling total, artinya semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, angket, buku dan juga melalui penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi dan loyalitas karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan, didapat nilai adjusted R square sebesar 0,550. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai kontribusi sebesar 55,00% terhadap variabel terikat (Y). Dan sisanya 45,00% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel loyalitas karyawan pada penelitian ini, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 11,330 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,678, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai ( $11,330 > 1,678$ ) yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Pada PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi.

**Kata Kunci :** *Kompensasi, Loyalitas Kerja Kayawan*

### ABSTRACT

*This research is a quantitative research, with permanent sales assistants at PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu. Respondents were selected using the census method or total sampling, meaning that all populations were used as research samples. Data was collected through observation, interviews, questionnaires, books and also through previous studies related to employee compensation and loyalty. The results of the study indicate that there is a positive influence between compensation on employee loyalty, the adjusted R square value is 0,550. This shows that the compensation variable contributes 55,00% to the dependent variable (Y). And the remaining 45,00% is explained by other factors, employee loyalty variables in this study, the value of  $t_{count}$  is 11,330 and  $t_{table}$  is 1.678, then  $t_{count} > t_{table}$  with a value ( $11,330 > 1,678$ ) which means  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, so there is a compensation effect on employee loyalty at PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu, Sukabumi Regency.*

**Keywords:** *Compensation, Employee Work Loyalty*

## Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, mengakibatkan semakin pesatnya perkembangan perekonomian, Dalam suatu organisasi atau perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia di dalamnya guna menjalankan usaha dan juga untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan. jumlah karyawan di PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi terdiri dari 81 karyawan , dengan jumlah karyawan laki-laki 49 dan perempuan 32. Dimana pekerja atau karyawan laki-laki lebih banyak daripada perempuan. Karyawan yang akan penulis teliti dalam penelitian ini adalah pada bagian pramuniaga tetap yang berjumlah 49 orang karena dapat dilihat pada tabel *turnover* karyawan yang terdapat masalah pada bagian pramuniaga tetap.

Definisi *turnover* sendiri adalah aktivitas pergantian karyawan didalam suatu perusahaan yang disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah dalam sistem pemberian kompensasinya. Menurut Priansa (2017) dalam jurnalnya menyatakan bahwa turnover yang terjadi pada perusahaan merupakan salah satu gambaran rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, karena hal itu tercermin melalui ketersediaan dan kemauan karyawan untuk berkontribusi terhadap organisasi dan adanya keinginan untuk tidak keluar dari organisasi.

Untuk melihat bagaimana kondisi yang sebenarnya di perusahaan Toserba Yogya Palabuhanratu mengenai kompensasi dan loyalitas kerja karyawan, maka peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara dan juga wawancara kepada pihak HRD perusahaan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pra-survey dan wawancara ini memperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1 Data Turnover Karyawan PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi

Tahun	Jumlah Karyawan Tetap		Jumlah Karyawan Lain		Jumlah Karyawan
	Karyawan Tetap	Karyawan Habis	Karyawan Tetap	Karyawan Habis	
2020	5	4	12	8	81
2021	6	6	17	10	91
Jumlah	11	10	29	18	

Sumber data: HRD PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi, 2021

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa *turnover* karyawan pada Toserba Yogya Palabuhanratu mengalami peningkatan pada tahun 2021 terutama pada karyawan tetap. Jumlah karyawan yang keluar pada tabel diatas merupakan akumulasi jumlah karyawan yang keluar dan habis kontrak. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen Toserba Yogya Palabuhanratu, diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja diperusahaan lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan padanya, dan juga beban kerja yang diberikan belum sesuai dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat loyalitas karyawan pada Toserba Yogya cukup rendah.

Karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan dapat dilihat melalui prestasi kerjanya, karena loyalitas merupakan suatu bentuk pengabdian karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam sebuah organisasi. Jika prestasi kerja karyawan baik maka tingkat loyalitasnya pun tinggi. Berikut adalah prestasi kerja pada PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi:

Tabel 2 Prestasi Kerja Karyawan PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi

Tahun	Kategori	Nilai	Kategori
2020	sedang	140	sedang
2021	tinggi	160	tinggi

Sumber data: HRD PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi, 2021

Dari data di atas dapat dilihat bahwa prestasi kerja pada PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu mengalami peningkatan, yaitu pada tahun 2020 nilai rata-rata berada pada angka 140 dengan kategori sedang sedangkan pada tahun 2021 nilai rata-rata berada pada nilai 160 termasuk dalam kategori tinggi. Penilaian prestasi kerja mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai karyawan dan juga untuk mengevaluasi dalam menetapkan kebijakan selanjutnya.

Pemberian kompensasi pada PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi ini terbagi menjadi dua dimensi yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung diantaranya:

Tabel 3 Pemberian Kompensasi Karyawan PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi

Kategori	Tahun	Maksimal Rp.		Kategori
		2020	2021	
Gaji Pokok	2020	10.000	10.000	tinggi
	2021	10.000	10.000	tinggi
Tunjangan	2020	10.000	10.000	tinggi
	2021	10.000	10.000	tinggi

Sumber : Kuesioner pra-survey diolah oleh peneliti, 2021

Terlihat dari tabel diatas, adanya penurunan pemberian kompensasi pada tahun 2020, hal ini disebabkan oleh pandemi covid-19. Meskipun pemberian kompensasi turun akibat adanya pandemi covid-19 namun pada PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi ini masih ada di dalam ketentuan hukum, karena pemberian kompensasi sesuai dengan upah minimum kota atau kabupaten dimana UMK Kabupaten Sukabumi sebesar Rp 3.125.444,72.

Pemberian kompensasi bukan saja menguntungkan bagi karyawan namun juga bagi pimpinan perusahaan, karena mereka puas telah memberikan yang terbaik bagi karyawannya. Pemberian kompensasi ini dapat mempengaruhi tingkat loyalitas suatu karyawan karena jika karyawan puas dengan imbalan yang diterima atas pekerjaannya maka tingkat loyalitasnya pun akan tinggi. Berdasarkan hasil pra-survey mengenai kompensasi, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4 Kompensasi Karyawan PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi

No	Aspek	Nilai 4 mata	Nilai 5.0	Nilai 5.0
1	1. Struktur Organisasi 2. Sistem Kerja 3. Sistem Pengawasan 4. Sistem Pengendalian 5. Sistem Pengukuran	40	20	2
2	1. Struktur Organisasi 2. Sistem Kerja 3. Sistem Pengawasan 4. Sistem Pengendalian 5. Sistem Pengukuran	40	20	2
3	1. Struktur Organisasi 2. Sistem Kerja 3. Sistem Pengawasan 4. Sistem Pengendalian 5. Sistem Pengukuran	40	20	2
4	1. Struktur Organisasi 2. Sistem Kerja 3. Sistem Pengawasan 4. Sistem Pengendalian 5. Sistem Pengukuran	40	20	2
5	1. Struktur Organisasi 2. Sistem Kerja 3. Sistem Pengawasan 4. Sistem Pengendalian 5. Sistem Pengukuran	40	20	2
Jumlah			100	10

Sumber : Kuesioner pra-survey diolah oleh peneliti, 2021

Dilihat dari tabel diatas, kompensasi yang diterima karyawan ternyata belum sesuai dengan pekerjaannya dan juga belum sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan pihak HRD PT akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu menyebutkan bahwa akibat dari pandemi covid-19, karyawan yang dipertahankan oleh perusahaan harus memiliki kualifikasi lebih yaitu, di tuntutan untuk multitasking dimana harus bisa bekerja di semua bidang divisi, maka dari itu beban kerja mereka bertambah namun untuk kompensasi tidak ada perubahan sehingga hal ini menyebabkan karyawan merasa imbalan yang mereka terima belum sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan penulis, didukung informasi dan data yang tersedia maka dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk memilih judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi”**.

Adapun tujuan penulisan ini untuk membahas berbagai permasalahan yang terdapat dalam identifikasi masalah meliputi:

1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi;
2. Untuk menganalisis tingkat loyalitas kerja karyawan pada PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi;
3. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi.

#### Kajian Literatur & Pengembangan Hipotesis

Menurut Harras, dkk (2020) dalam bukunya menyebutkan bahwa salah satu cara membangun loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan adalah dengan pemberian kompensasi yang layak karena kompensasi adalah jawaban kebutuhan hidup karyawan, jika organisasi dapat memenuhi hal fundamental tersebut maka tidak sedikit banyak karyawan atau pegawai yang rela menghabiskan masa mudanya untuk kemajuan perusahaan, bahkan

banyak pegawai yang rela mengorbankan waktu dan kesehatannya demi mendapatkan kompensasi yang layak.

Sastrohadiwiryo (2016) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun pemberian kompensasi bukan satu-satunya untuk mendorong karyawan agar memiliki rasa loyalitas, tetapi dengan hal itu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tumbuhnya rasa setia karyawan pada perusahaan. Berikut adalah indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

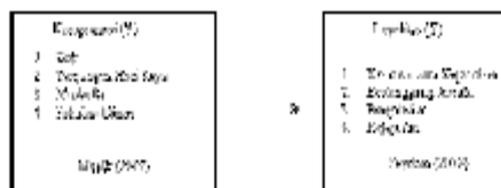
1. Gaji
2. Tunjangan Hari Raya
3. Mushalla
4. Pakaian Dinas

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dengan berperilaku baik yang mencakup kesetiannya terhadap perusahaan, jabatan dan organisasi juga merupakan kemampuan karyawan dalam menjaga dan membela organisasi dari orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Sari dan Karnadi (2019) loyalitas kerja karyawan merupakan suatu kondisi kegiatan yang menyangkut dengan fisik, psikis dan sosial yang membuat para karyawan memiliki perilaku mentaati peraturan perusahaan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab. Adapun yang menjadi indikator loyalitas kerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan atau Kepatuhan
2. Bertanggung Jawab
3. Kejujuran
4. Pengabdian

Kerangka penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh kompensasi (X) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) juga memiliki tujuan sebagai arahan dalam pelaksanaan penulisan, terutama untuk memahami alur pemikiran, sehingga analisis yang dilakukan lebih sistematis dan sesuai dengan tujuan penulisan. Kerangka berpikir juga bertujuan memberikan keterpaduan dan keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan satu pemahaman yang utuh dan berkesinambungan. Namun kerangka berpikir ini tetap bersifat lentur dan terbuka, sesuai dengan konteks yang terjadi di lapangan secara sederhana.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Diagram Kerangka Berpikir Mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan dari tujuan penelitian, landasan teori, penelitian sebelumnya dan juga kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Diduga terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan di PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi.

## **Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Verifikatif dengan metode penelitian *Explanatory Survey*. Menurut Sugiono (2019) penelitian verifikatif adalah metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Penelitian ini berusaha menjelaskan bagaimana pengaruh dari kompensasi (X) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi.

### **2. Metode Penarikan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah 49 karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi, sehingga penelitian ini mengambil seluruh jumlah populasi sebagai sampel. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus atau *sampling* total, artinya semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

### **3. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara dan angket (kuesioner) dengan menggunakan alat pengukuran yaitu *skala likert*. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan dengan permasalahan serta tujuan dalam penelitian dan juga diperoleh melalui penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi dan loyalitas karyawan.

## **4. Metode Pengolahan atau Analisis Data**

### **4.1. Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data yang digunakan terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas maka keseluruhan butir pertanyaan dinyatakan valid karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan hasil perhitungan uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

### **4.2. Metode Analisis**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **1. Analisis Deskriptif**

Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada persamaan regresi yang dihasilkan yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Untuk mengujinya digunakan *One Sample Kolmogorov Sirnov Test*.

### b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika nilai sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika nilai sig < 0,05 terjadi heteroskedastisitas

## 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (Loyalitas). Secara umum persamaan regresi linier sederhana ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

## 4. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi maka untuk tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi, adapun maksud dari koefisien determinasi Menurut Sugiyono (2017) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (X) dapat menjelaskan variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam analisis koefisien determinasi menggunakan rumus *Coefficient Determination*.

## 5. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Dengan Uji t

Untuk melakukan pengujian dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka digunakan taraf nyata. Untuk taraf nyata yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$  atau 5% dan  $df = n - 2$ , kemudian untuk langkah selanjutnya yaitu membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Uji t dalam penelitian ini menggunakan uji satu arah dengan ketentuan diantaranya sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya, terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya, tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## Hasil dan Pembahasan

Tabel 5 Rata-rata Tanggapan Responden Kompensasi

Indikator	Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden (%)	Nilai Rata-rata Perindikator (%)
-----------	------------	------------	-------------------------	----------------------------------

	1.	Gaji yang diberikan oleh PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu sesuai dengan hasil pekerjaan	207	84,48	
	2.	Gaji yang diterima oleh karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu telah memenuhi kebutuhan dasar	193	78,77	
Gaji					82,45
	3.	Gaji yang diterima dapat menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan	205	83,67	
	4.	Gaji yang diterima telah layak sesuai yang ditetapkan oleh pemerintah	203	82,86	
	1.	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya setiap tahun sesuai dengan apa yang telah dipekerjakan	194	79,18	
Tunjangan Hari Raya					79,59
	2.	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya setiap tahun sesuai dengan harapan	196	80	
	1.	Perusahaan menyediakan sarana ibadah yang lengkap dan nyaman	203	82,86	
Mushalla	2.	Perusahaan menyediakan sarana ibadah dalam keadaan bersih	210	85,71	84,29

Pakaian Dinas	Pakaian yang diberikan perusahaan layak untuk digunakan	205	83,67	83,67
Rata-rata			82,50%	

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari seluruh indikator kompensasi dengan 9 butir pertanyaan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator mushalla dengan skor rata-rata 84,29% Artinya bahwa sarana ibadah yang diberikan oleh PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu sudah baik dan harus dipertahankan. Adapun nilai dominan terkecil berada pada indikator

tunjangan hari raya dengan skor rata-rata 79,59%. Artinya karyawan merasa tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan masih belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka dari itu perusahaan perlu mengkaji dan mengevaluasi ulang mengenai kompensasi yang diberikan khususnya pada indikator tunjangan hari raya.

Tabel 6 Rata-rata Tanggapan Responden Kompensasi

Indikator	Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden (%)	Nilai Rata-rata Perindikator (%)
Ketaatan atau Kepatuhan	1. Karyawan selalu mentaati peraturan dan tata tertib perusahaan	214	87,35	87,95
	2. Karyawan selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan	217	88,75	
	3. Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati	215	87,76	
Bertanggung Jawab	1. Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan dengan baik dan tepat waktu	214	87,35	85,44
	2. Karyawan selalu menjaga fasilitas perusahaan dengan baik	206	84,08	
	3. Karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan	208	84,90	

	saat pegawai lain justru mengkritik			
	1. Karyawan selalu mengutamakan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab	215	87,76	
	2. Karyawan selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahliannya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan	211	86,12	
Pengabdian	3. Karyawan akan melaporkan setiap permasalahan yang terjadi kepada atasan	194	79,18	84,35
	1. Karyawan menggunakan jam kerja dengan benar	205	83,67	
	2. Karyawan menggunakan jam istirahat dengan baik	207	84,49	
Kejujuran	3. Karyawan bersedia setia kepada perusahaan dalam kondisi apapun	204	83,27	83,81
	Rata-rata		85,39	

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari seluruh indikator kompensasi dengan 12 butir pertanyaan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas kerja karyawan memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator ketaatan atau kepatuhan dengan skor rata-rata 87,95% Artinya bahwa karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu sudah menjalankan kewajibannya dengan baik dan harus dipertahankan. Adapun nilai dominan terkecil berada pada indikator kejujuran dengan skor rata-rata 83,81% Artinya kurangnya pengawasan dari atasan kepada karyawan sehingga karyawan mengabaikan kewajibannya terhadap

perusahaan, maka dari itu perusahaan perlu mengkaji dan mengevaluasi ulang mengenai kompensasi yang diberikan khususnya pada indikator kejujuran.

**1. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan dasar pengambilan keputusan.

- a) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal
- b) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai signifikansi tidak berdistribusi normal

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Signifikansi
N	123	,606
Normal Residual	0	,606
	Deviasi	,1
100% Cumulative	Normal	,999
95% Cumulative	Normal	,999
90% Cumulative	Normal	,999
85% Cumulative	Normal	,999
80% Cumulative	Normal	,999
75% Cumulative	Normal	,999
70% Cumulative	Normal	,999
65% Cumulative	Normal	,999
60% Cumulative	Normal	,999
55% Cumulative	Normal	,999
50% Cumulative	Normal	,999
45% Cumulative	Normal	,999
40% Cumulative	Normal	,999
35% Cumulative	Normal	,999
30% Cumulative	Normal	,999
25% Cumulative	Normal	,999
20% Cumulative	Normal	,999
15% Cumulative	Normal	,999
10% Cumulative	Normal	,999
5% Cumulative	Normal	,999
0% Cumulative	Normal	,999

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,606 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Levene Statistic				
Model	Dependent Variable	Heteroskedastisitas		Sig.
		Skalar	Linear	
1	Kejujuran	1,796	1,489	,162
	Kejujuran	1,796	1,489	,162

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada variabel X dan Y menunjukkan hasil signifikansi 0,489 > 0,05 yang artinya bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas.

**2. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Hasil pengujian dengan bantuan SPSS 21 yang digunakan sebagai alat analisis maka diperoleh hasil regresi linier sederhana yang tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 9 Regresi Linier Sederhana

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	Square		
1	.742 <sup>a</sup>	.550	.510	111.72161

Source: Output SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 34581.606 + 0,659x$$

Keterangan:

a = 34581.606 menunjukkan bahwa jika X (Kompensasi) nilainya adalah 0, maka loyalitas kerja karyawan nilainya 34581.606.

b = 0,659 menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi pada kompensasi sebesar 1% maka akan mendorong dan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan sebesar 0,659 dengan asumsi variabel yang lain tetap. Dapat disimpulkan bahwa kenaikan variabel kompensasi (X) akan diimbangi juga dengan variabel loyalitas kerja karyawan (Y).

### 3. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10 Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.550	.510	111.72161

Source: Output SPSS 21

Berdasarkan tabel dan perhitungan di atas menjelaskan besarnya nilai koefisien determinasi diketahui nilai R Square sebesar 55,00%. Dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  artinya hasil analisis determinasi diperoleh 55,00%, artinya bahwa kompensasi (X) memberikan kontribusi pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) sebesar 55,00% dan sisanya 45,00% dipengaruhi oleh hal-hal yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 4. Hipotesis Koefisien Regresi Dengan Uji t

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dilakukauji hipotesis regresi dengan uji t.

#### a. Hipotesis Statistik

1.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi (X) terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi;
2.  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  artinya terdapat pengaruh kompensasi (X) terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi.

b. Mencari nilai  $t_{tabel}$ 

Mencari nilai  $t_{tabel}$  dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $df = n - 2$  atau  $df = 49 - 2 = 47$ , maka dapat diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,678.

c. Mencari  $t_{hitung}$ 

Untuk beberapa nilai  $t_{hitung}$  maka digunakan rumus sebagai berikut:

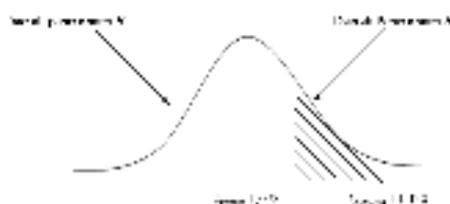
$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_h = \frac{0,742 \sqrt{49-2}}{\sqrt{1-0,742^2}}$$

$$t_h = \frac{5,087}{0,449}$$

$$t_h = 11,330$$

## d. Kurva



Gambar 2 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Regresi Dengan Uji t

Berdasarkan kurva regresi di atas, diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 11,330 terletak di area pengaruh positif atau nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  (  $11,330 > 1,678$  ) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi (X) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi.

### Simpulan

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi menunjukkan, rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kompensasi yaitu sebesar 82,50%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (80% - 100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi pada PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu sangat baik. Nilai rata-rata responden paling terkecil adalah pada indikator tunjangan hari raya yaitu sebesar 79,59%.
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel loyalitas kerja karyawan menunjukkan, rata-rata tanggapan responden mengenai variabel loyalitas kerja karyawan yaitu sebesar 85,39%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (80% - 100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat loyalitas kerja karyawan pada PT Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu sangat tinggi. nilai rata-rata responden paling terkecil adalah pada indikator kejujuran yaitu sebesar 83, 81%.

3. Hasil uji asumsi klasik pada uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,606 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas. Sedangkan untuk hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada variabel X dan Y menunjukkan hasil signifikansi  $0,489 > 0,05$  yang artinya bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas.
4. Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,550. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai kontribusi sebesar 55,00% terhadap variabel terikat (Y). Dan sisanya 45,00% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel pada penelitian ini.
5. Hasil  $a = 34581.606$  menunjukkan bahwa jika X (Kompensasi) nilainya adalah 0, maka loyalitas kerja karyawan nilainya adalah 34581.606. Sedangkan hasil  $b = 0,659$  menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi pada variabel kompensasi sebesar 1% maka akan mendorong dan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan sebesar 0,659 dengan asumsi variabel lain tetap.
6. Hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 11,330 terletak di area pengaruh positif atau nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  ( $11,330 > 1,678$ ) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi (X) terhadap loyalitas (Y) pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi.

#### Referensi

- A. Anwar Prabu Mangkunegara 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anggraeni, D. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang (*Doctoral Dissertation, University Of Muhammadiyah Malang*).
- Aqsa, m. A. (2020). Dampak kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada pt. Surya pilar perkasa di pekanbaru. *Eko dan bisnis: riau economic and business review*, 11(4), 370-376.
- Finis priswati, h. (2021). Pengaruh dukungan rekan kerja, kompensasi non finansial dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan mm surya mandiri mlarak ponorogo (*doctoral dissertation, universitas muhammadiyah ponorogo*).
- Fauzan, a. Z., perizade, b., & wk, w. F. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan pada puskesmas 4 ulu kota Palembang (*doctoral dissertation, sriwijaya university*).
- Hamali, arif y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : penerbit caps.
- Hasibuan, malayu s.p. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: pt bumi aksara.

- Hasibuan, malayu s.p. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: pt bumi aksara.
- Harras, dkk. (2020). *Kajian manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa pamulang-tanggerang selatan* : unpam press.
- Harlofida, d. (2020, november). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada koperasi mantap sejahteracahaya mas mesuji makmur ogan komering ilir. *In prosiding seminar nasional & call for paper stie aas* (pp. 067-073).
- Hartati, (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta: qiara media.
- Herman, h., & atnan, n. (2020). Strategi komunikasi dalam kampanye calon legislatif (caleg) terpilih partai solidaritas indonesia (psi) pada pemilu 2019 di kota bandung. *Eproceedings of management*, 7(2).
- Hidayati, f. (2020). Tata kelola fasilitas objek wisata air terjun guruh gemurai di desa kasang lubuk jambi kecamatan kuantan mudik kabupaten kuantan singingi. *Juhanperak*, 1(2), 687-700.
- Hulu, j. M. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di kantor camat mazo kabupaten nias selatan. *Jurnal ilmiah mahasiswa*, 4(2).
- Imani, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Milenial Di Pt. Media X (*Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia*).
- Lailiyah, t. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan smp muhammadiyah 7 cerme (*doctoral dissertation, universitas muhammadiyah gresik*).
- Lili, n. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan (study kasus pada kampung marketer purbalingga) (*doctoral dissertation, iain purwokerto*).
- Lumi, c. A., pio, r. J., & tatimu, v. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal administrasi bisnis (jab)*, 9(3), 93-100.
- Manik, s. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al-masraf: jurnal lembaga keuangan dan perbankan*, 1(2), 229-224.
- Mondy, R. Wayne dan Martocchio, Joseph J. (2016). *Human Resource Management*, Fourteenth Edition, Global Edition. Pearson Education Limited.
- Rizana, d. (2020). Pengaruh kompensasi dan pemberdayaan terhadap loyalitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal e-bis (ekonomi-bisnis)*, 4(2), 179-191.
- Sabrina, r., & sulasmi, e. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kumpulan buku dosen.

- Sari, N., & Karnadi, K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. *Adminika*, 5(1), 35-45.
- Sastrohadiwiryono. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative Dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Sinambela (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: pt bumi aksara.
- Shiddiq, f. W. (2019). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kualitas laporan keuangan daerah (survei pada skpd kota bandung) (*doctoral dissertation, universitas komputer indonesia*).
- Sutrisno, e. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan kesepuluh. Jakarta : penerbit pranada media group. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Wijaksono, A., Nurhasanah, N., & Fauziah, E. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BTN Syariah KCS Bandung. *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*, 291-298.
- Yahya, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Di Hotel Grand Rocky Bukittinggi. *Journal Of Residu*, 3(18, Juni), 90-96.
- Yohana, y. (2021). Pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada pt. Bank tabungan negara (persero), tbk. Kantor cabang medan. *Kumpulan karya ilmiah mahasiswa fakultas sosial sains*, 1(01).