

PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI CV. CITA NASIONAL

Citra Zara Anggrarini*¹, Lasmono Tri Sunaryanto²

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian dan Bisnis,

Universitas Kristen Satya Wacana

Jalan Diponegoro 52-56 Salatiga 50711, Jawa Tengah - Indonesia

ABSTRACT

This study aims to analyze the Effect of Internal and External Factors on Employee Loyalty in the Production Section at CV. Cita Nasional. This study uses 40 respondents production employees. Sample was taken with random sampling method. The research data was obtained from a questionnaire (primary), literature study and direct interviews with respondent according to the purpose of this study. The analysis technique uses simple linear regression. The results of this study indicate that internal and external factors simultaneously have a significant effect on employee loyalty CV. Cita Nasional. Partially, the variable of work motivation and compensation obtained a significant effect, then for the variables of job appraisal, job satisfaction, and performance did not significantly influence employee loyalty.

Keywords: *employee loyalty, internal factors, external factors*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Loyalitas Karyawan Bagian Produksi Di CV. Cita Nasional. Penelitian ini menggunakan 40 responden karyawan bagian produksi CV. Cita Nasional dan Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), studi pustaka dan wawancara langsung dengan pihak yang terkait sesuai tujuan penelitian ini. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Cita Nasional. Secara parsial, variabel motivasi kerja dan kompensasi diperoleh pengaruh yang signifikan, kemudian untuk variabel penilaian kerja, kepuasan kerja, dan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci: loyalitas karyawan, faktor internal, faktor eksternal

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada perusahaan tidak berarti tanpa hadirnya pemimpin dan karyawan. Pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang diharapkan bisa meningkatkan kesejahteraan dan memajukan perusahaan. Gaya kepemimpinan masing-masing pemimpin dilakukan semata-mata untuk meningkatkan kinerja dan memberikan dorongan pada karyawan (Putri, 2014).

Karyawan merupakan bagian dari perusahaan yang memiliki peran penting. Karyawan yang aktif dalam mengembangkan ilmu dalam bekerja ingin meningkatkan taraf bekerja agar perusahaan semakin baik. Sedangkan yang tidak mau mengembangkan ilmu dan tidak ingin berkembang justru akan mempersulit perusahaan dalam meningkatkan pelayanan. Perusahaan memiliki karyawan dengan berbagai macam karakter, umur dan kepribadian. Perbedaan yang ada pada diri karyawan merupakan tugas atasan untuk membuat mereka tetap nyaman bekerja diperusahaan. Karyawan yang baik harus dijaga loyalitasnya agar dapat meningkatkan

produktifitas perusahaan secara maksimal, semakin loyal dengan lingkungan sekitar bekerja, semakin besar pula keinginan untuk mengembangkan komitmen terhadap perusahaan (Wan, 2016).

Menurut Wan (2016) loyalitas karyawan merupakan bagian dari psikologis atau komitmen seseorang terhadap perusahaan dan akan terus bertambah seiring dengan kepuasan yang akan terus bertambah. Karyawan yang merasakan kepuasan terhadap penghargaan perusahaan atas kinerja karyawan, akan meningkatkan kinerja dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Kinerja karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi lebih baik dibandingkan dengan dengan tingkat kepuasan rendah. Hasil penelitian menurut Anggara mengatakan bahwa sikap tersebut akan menimbulkan perilaku loyalitas di tunjukan dengan komitmen karyawan di dalam perusahaan. Sebaliknya jika tidak loyal terhadap perusahaan maka kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat loyalitas terhadap perkembangan karier di perusahaan (Anggara, 2010).

*Alamat Email:

522015044@student.uksw.edu

Karyawan dapat di katakan loyal terhadap perusahaan apabila sudah mencapai 3 sampai 5 tahun bekerja di perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan akan mendatangkan keuntungan yang tinggi dan menjadikan aset bagi perusahaan. Lamanya karyawan bekerja pada suatu perusahaan dapat dimasukkan pada kategori persyaratan layanan. Hal ini dapat terjadi karena dengan loyalitas yang tinggi mampu mengetahui apa yang disukai atau tidak disukai oleh masyarakat (Wan, 2016).

Lingkungan kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena apabila lingkungan kerja sesuai dengan standar maka karyawan juga akan meningkatkan kinerja mereka. Karyawan akan merasa aman dan nyaman selama bekerja apabila perusahaan juga melengkapinya fasilitas yang dibutuhkan karyawan untuk menunjang kebutuhan mereka dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu lingkungan kerja sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan (Kasmawati, 2014).

Salah satu industri pengolahan susu di Jawa Tengah adalah CV. Cita Nasional yang terletak di Salatiga di Jalan Raya Salatiga - Kopeng Km. 5, Kec. Getasan, Kab. Semarang 50774. CV Cita Nasional didirikan oleh H. Rudi K.D. Wijaya pada tanggal 10 November 2000, serta diresmikan oleh Bungaran Saragih, selaku Menteri Pertanian dan Perkebunan Republik Indonesia. Pada awal berdirinya, perusahaan tersebut berkomitmen untuk menghasilkan produk susu yang bermutu yang diwujudkan dengan mesin teknologi modern dari Eropa dan Amerika Serikat dan didukung oleh tenaga profesional. Selain itu dilakukan pengawasan mutu yang ketat dengan sistem *Quality Control*.

Pada awal berdirinya CV. Cita Nasional, produksi pertama dengan jumlah susu murni yang diproduksi sekitar 5000 liter dapat menghasilkan produk susu pasteurisasi dan homogenisasi dalam kemasan sebanyak ± 20.000 cup. Kota Surabaya merupakan daerah pemasaran pertama kali dengan produk "Susu Segar Nasional". Produk yang dipasarkan meliputi produk "Susu Segar Nasional" dalam kemasan cup rasa coklat dan rasa *strawberry* dengan volume 180 ml/cup, serta *plain (purepack)* dengan volume 500 ml/pack. Seiring dengan berjalannya waktu, produk CV. Cita Nasional dengan merek dagang "Susu Segar Nasional" ini mulai dikenal oleh masyarakat yang ada di kota Yogyakarta, Solo, Semarang, dan

Jakarta sehingga jumlah susu yang diproduksi pun semakin meningkat hingga sekarang.

Produksi susu di CV. Cita Nasional dilakukan setiap hari mulai dari jam 07.00 hingga selesai dengan kapasitas susu rata-rata 16.000-20.000 liter per hari, selain itu pekerjaan dan lingkungan kerjanya menuntut disiplin kerja yang tinggi dari nya agar mampu bersaing dengan perusahaan yang lainnya. CV. Cita Nasional juga mempekerjakan seorang supervisor untuk mengawasi kinerja bawahannya agar tidak melakukan kesalahan yang fatal saat bekerja. Peran supervisor di CV. Cita Nasional selain mengawasi bawahannya juga memberikan dukungan dan arahan yang baik guna memotivasi diri dalam bekerja. CV. Cita Nasional memberikan *reward* berupa kompensasi dalam bentuk gaji, bonus, tunjangan, dan jaminan kesehatan lainnya sebagai bentuk imbalan atas apa yang sudah berkontribusi kepada perusahaan.

Berdasarkan permasalahan latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Loyalitas Karyawan Bagian Produksi di CV. Cita Nasional.

METODE PENELITIAN

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret – April 2019 selama kurang lebih satu bulan. Tempat penelitian di CV. Cita Nasional yang terletak di Salatiga di Jalan Raya Salatiga-Kopeng Km.5, Kec. Getasan, Kab. Semarang 50774. Pemilihan lokasi penelitian di CV. Cita Nasional ini di lakukan dengan sengaja, dengan pertimbangan tempat tersebut merupakan satu pabrik susu yang besar dan cukup lama beroperasi.

Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu suatu metode yang tidak hanya memberikan gambaran mengenai fenomena, tetapi juga menerangkan pengaruh, hubungan, menguji hipotesis, membuat prediksi, serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan (Nazir, 2005). Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang dipandu dengan wawancara, dan mendeskripsikan masalah dengan cara mengumpulkan data dan selanjutnya menarik kesimpulan.

Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama terhadap semua populasi untuk menjadi sampel. Populasi

penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV. Cita nasional. Jumlah sampel penelitian ini akan dihitung menggunakan teknik rumus Slovin. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel/jumlah responden

N = ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di tolerir (nilai e = 0,1 atau 10%).

Jumlah populasi karyawan bagian produksi adalah 66 karyawan dan tingkat signifikansi 0,1 maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{66}{1 + 66(0,1)^2}$$

n = 39,75 dibulatkan menjadi 40.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka jumlah keseluruhan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis korelasi dan regresi berganda ini adalah tentang hubungan antara satu dependent variable dengan dua atau lebih independen variable. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linier berganda sebagai analisis preferensi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap loyalitas karyawan bagian produksi CV. Cita Nasional. Menurut Arikunto (2013) rumus yang digunakan adalah $Y = \alpha + bX + cZ$ yang kemudian diterjemahkan ke dalam rumus sebagai berikut :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan suatu item kuisioner penelitian dalam mengukur apa yang seharusnya di ukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dari masing-masing item pernyataan pada kuisioner penelitian.

Tabel 1.
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel (0,05%)	Validitas
Loyalitas karyawan (Y)	P1	0,805	0,3120	Valid
	P2	0,473	0,3120	Valid
	P3	0,694	0,3120	Valid
	P4	0,607	0,3120	Valid
	P5	0,733	0,3120	Valid
Motivasi Kerja (X1)	P6	0,673	0,3120	Valid
	P7	0,804	0,3120	Valid
	P8	0,590	0,3120	Valid
Kompensasi (X2)	P10	0,836	0,3120	Valid
	P11	0,811	0,3120	Valid
	P12	0,702	0,3120	Valid
	P13	0,749	0,3120	Valid
	P14	0,545	0,3120	Valid
Penilaian kerja (X3)	P15	0,777	0,3120	Valid
	P16	0,696	0,3120	Valid
	P17	0,664	0,3120	Valid
	P18	0,763	0,3120	Valid
	P19	0,616	0,3120	Valid
Kepuasan Kerja (X4)	P20	0,623	0,3120	Valid
	P21	0,680	0,3120	Valid
	P22	0,688	0,3120	Valid
	P23	0,848	0,3120	Valid
Kinerja (X5)	P24	0,676	0,3120	Valid
	P25	0,780	0,3120	Valid
	P26	0,696	0,3120	Valid
	P27	0,622	0,3120	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Pada tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan (Y), Motivasi Kerja

(X1), Kompensasi (X2), Penilaian Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4), Kinerja (X5) dinyatakan

valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,3120.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat ketepatan, keakuratan atau ketelitian yang

ditunjukkan oleh instrument penelitian, bila digunakan beberapa kali dalam mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabelitas dalam penelitian ini dengan melihat *Cronbach Alpha*.

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel penelitian	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Reliabilitas
Loyalitas Karyawan (Y)	0,663	0,6	Reliabel
Motivasi (X1)	0,613	0,6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,784	0,6	Reliabel
Penilaian Kerja (X3)	0,746	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X4)	0,641	0,6	Reliabel
Kinerja (X5)	0,634	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2019

Pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan (Y), Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), Penilaian Kerja (X3),

Kepuasan Kerja (X4), Kinerja (X5) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 06 sehingga dinyatakan bahwa kuisioner penelitian reliabel.

Tabel 3.
Uji Regresi Linier Berganda

Variabel penelitian	Parameter dugaan	Std. Error	t _{hitung}	Sig
(Constant)	4,540	2,611	1,739	0,091 ^{ns}
Motivasi Kerja (X1)	0,683	0,148	4,627	0,000*
Kompensasi (X2)	0,213	0,093	2,282	0,029*
Penilaian Kerja (X3)	-0,091	0,168	-0,542	0,592 ^{ns}
Kepuasan Kerja (X4)	0,081	0,174	0,467	0,643 ^{ns}
Kinerja (X5)	0,092	0,113	0,814	0,421 ^{ns}
F _{hitung}	1,048			
R	0,768			
R-Square	0,590			
Adjusted R-Square	0,530			

Sumber : Data Primer diolah (2019)

Keterangan :

* = parameter dugaan signifikansi pada taraf kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$)

^{ns} = non signifikan

Berdasarkan pada tabel 4.7 Hasil analisis diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Loyalitas Karyawan Bagian Produksi CV. Cita Nasional. Dapat di lihat menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,540 + 0,683 X_1 + 0,213 X_2 - 0,091 X_3 + 0,081 X_4 + 0,92 X_5$$

Persamaan Regresi Linier Berganda diatas dapat di jabarkan sebagai berikut :

- a. Nilai $\beta_0 = 4,540$ artinya jika variabel Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), Penilaian Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4), Kinerja (X5) dianggap konstan maka loyalitas karyawan (Y) akan sama dengan 4,540
- b. Nilai $\beta_1 = 0,683$ artinya setiap penambahan satu variabel motivasi kerja (X1) maka akan meningkatkan loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,683

- c. Nilai $\beta_2 = 0,213$ artinya setiap penambahan satu variabel kompensasi (X2) maka akan meningkatkan loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,213
- d. Nilai $\beta_3 = -0,091$ artinya setiap penambahan satu variabel penilaian kerja (X3) maka akan menurunkan loyalitas karyawan (Y) sebesar - 0,091
- e. Nilai $\beta_4 = 0,081$ artinya setiap penambahan satu variabel kepuasan kerja (X4) maka akan meningkatkan loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,081
- f. Nilai $\beta_5 = 0,092$ artinya setiap penambahan satu variabel kinerja (X5) maka akan meningkatkan loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,092

Uji F

Uji F menunjukan apakah variabel Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), Penilaian Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4), Kinerja (X5)

mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Y). Dasar pengujian ini adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan nilai signifikansi kesalahan 5%. Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} $1,048 < F_{tabel}$ 2,64 dan nilai signifikansi $0,405 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, Penilaian Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja secara Bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Uji t (Uji parsial)

Uji t (uji parsial) di lakukan untuk menunjukkan seberapa berpengaruh variabel Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), Penilaian Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4), Kinerja (X5) terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Dasar pengujian hipotesis ini adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan nilai signifikansi pada kesalahan 5%. Nilai t_{hitung} dalam penelitian ini adalah sebesar 1,690 berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa:

- Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki t_{hitung} $4,627 > t_{tabel}$ 1,690 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima artinya variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan
- Variabel Kompensasi (X2) memiliki t_{hitung} $2,282 > t_{tabel}$ 1,690 dan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima artinya variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
- Variabel Penilaian Kerja (X3) memiliki t_{hitung} $-0,542 < t_{tabel}$ 1,690 dan nilai signifikansi $0,592 > 0,05$ maka H_0 di terima dan H_1 di tolak artinya variabel Penilaian Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan
- Variabel Kepuasan Kerja (X4) memiliki t_{hitung} $0,467 < t_{tabel}$ 1,690 dan nilai signifikansi $0,643 > 0,05$ maka H_0 di terima dan H_1 di tolak artinya variabel Kepuasan Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan
- Variabel Kinerja (X5) memiliki t_{hitung} $0,814 < t_{tabel}$ 1,690 dan nilai signifikansi $0,421 > 0,05$ maka H_0 di terima dan H_1 di tolak artinya variabel Penilaian Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan seberapa jauh kemampuan suatu model menerangkan variabel dependennya. Pada tabel 4.7 nilai koefisien determinasi R^2 adjusted (R^2 adjusted) adalah 0,590. Dapat dilihat

dari variabel yang signifikan hanya dua dari lama variabel, hal ini menunjukkan bahwa 59% Loyalitas karyawan di pengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), Penilaian Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4), Kinerja (X5) dan sebesar 41% di pengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh faktor Internal dan Eksternal Terhadap Loyalitas Karyawan Bagian Produksi CV. Cita Nasional

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan

Analisis secara parsial variabel motivasi kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,683 dengan nilai t_{hitung} $4,627 > t_{tabel}$ 1,690 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) artinya semakin besar motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Karyawan CV. Cita Nasioal selalu memotivasi dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan, serius dalam bekerja walaupun kondisi kurang mendukung, dan menjalin komunikasi yang baik dengan sesama karyawan. Oleh karena itu motivasi memiliki pengaruh yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Partiani, 2012) menyatakan semakin tinggi motivasi seseorang maka kinerja yang dihasilkan semakin baik pula begitu juga sebaliknya.

Perusahaan menyadari bahwa motivasi kerja karyawan memiliki hubungan erat dan berpengaruh terhadap laju pertumbuhan perusahaan. Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja. Karyawan akan memiliki motivasi sesuai kemampuannya apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan seperti jaminan social tenaga kerja, dana pension, tujangan kecelakaan, tunjangan kesehatan. Kebutuhan sosial seperti melakukan interaksi dengan orang lain untuk diterima dalam kelompok. Kebutuhan fisik seperti pemberian gaji, bonus, uang transport, fasilitas perumahan.

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan

Analisis secara parsial variabel kompensasi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,213 dengan nilai t_{hitung} $2,282 > t_{tabel}$ 1,690 dengan signifikansi $0,029 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Pada item pernyataan X2.1 sebanyak 12 responden (30%) menyatakan setuju (S) bahwa gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan. Pada item

pertanyaan X2.2 sebanyak 26 responden (65%) menyatakan setuju (S) bahwa bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pada item pernyataan X2.3 sebanyak 24 responden (60%) menyatakan setuju (S) bahwa tujangan yang diberikan perusahaan berguna untuk kedepannya. Pada item pertanyaan X2.4 sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju (S) bahwa gaji yang diberikan perusahaan tepat waktu. Pada item pernyataan X2.5 sebanyak 29 responden (72,5%) menyatakan setuju (S) bahwa BPJS dapat digunakan dengan baik oleh karyawan. Artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nawawi, 2001)

Dalam memberikan semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan kompensasi. Kompensasi diberikan harus sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan. Kompensasi memiliki hubungan dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan aspek penting bagi pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi. Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang telah disebut bekerja.

Pengaruh Penilaian Kerja (X3) terhadap Loyalitas Karyawan

Analisis secara parsial variabel Penilaian Kerja (X3) memiliki koefisien regresi sebesar -0,091 dengan nilai $t_{hitung} -0,5422 > t_{tabel} 1,690$ dengan signifikansi $0,592 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Penilaian Kerja (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) artinya setiap penambahan penilaian kerja, maka akan mengurangi loyalitas karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Simamora, 1999), menyatakan bahwa Penilaian kinerja adalah suatu proses dalam organisasi yang bertujuan mengevaluasi pelaksanaan kerja masing-masing individu dalam organisasi.

Penilaian kinerja ini dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan, baik kepada pihak manajemen perusahaan atau para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang bisa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X4) terhadap Loyalitas Karyawan

Analisis secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X4) memiliki koefisien regresi sebesar 0,081 dengan nilai $t_{hitung} 0,467 > t_{tabel} 1,690$ dengan signifikansi $0,643 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X4) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) artinya setiap penambahan kepuasan kerja, maka akan mengurangi loyalitas karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (S. Robbin, 2001), menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaan organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (S. Robbin, 2001).

Pengaruh Kinerja (X5) terhadap Loyalitas Karyawan

Analisis secara parsial variabel Kinerja (X5) memiliki koefisien regresi sebesar 0,092 dengan nilai $t_{hitung} 0,814 > t_{tabel} 1,690$ dengan signifikansi $0,421 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja (X5) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Artinya setiap penambahan kepuasan kerja, maka akan mengurangi loyalitas karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Wahyudi, 2004), menyatakan manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat di Tarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y), sedangkan variabel Penilaian kinerja (X3), kepuasan Kerja (X4) dan kinerja (X5) tidak

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

- b. Loyalitas karyawan terbentuk ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, kondisi tempat kerja yang mendukung, rekan kerja yang saling mendukung dan menghormati satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, B. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Malang*, 1 (2), hlm 1.
- Anggara, H. S. d. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Finney, M. (2010). *The Truth About Getting The Best From People*. Jakarta: Engagement.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. T. (2008). *Manajemen Personalialia & SDM* Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (1994). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jackson Alfonsus, M. J. (2006). *Manajemen. Jilid I, Edisi 8*. Jakarta Erlangga.
- Kasmawati. (2014). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar". *Skripsi*. . Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Putra.
- Partiani, A. (2012). "Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pada PT. Aero Perdana Internusa" *Skripsi*. Bandung: Universitas Widyatama.
- Putri, I. S. (2014). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Perista Kudus" *Skripsi* Universitas Diponegoro Semarang.
- Ravianto, J. (1985). *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Ricky, G. (2004). *Managemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbin. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbin, S. (2001). *Perilaku Organisasi* Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandy, F. (2015). "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Jamu Jago Kota Semarang)". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta Salemba Empat.
- Setiaji, B. (2004). *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif Program PascasarjanaUMS*. Fakultas Ekonomi-UMS: Surakarta.
- Simamora, H. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sudimin, T. (2003). Delima Loyalitas dan Tnggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, vol 12 no 11, hlm 3-8.
- Sugiono. (2005). *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Jakarta.
- Trianasari, Y. (2005). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Pasal Ayat 1. (2013). Bandung: Nuansa Aulia.
- Wahyudi, A. (2004). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Etika Kerja Islam terhadap Performansi Kerja para Staf Pengajar pada Perguruan Tinggi di Surabaya dengan Basis Institusi sebagai Variabel Moderator *Jurnal Perspektif*, Vol. 9, No. 2.
- Wan, L. H. (2016). Employee Loyalty At Workplace The Impact Of Japanese Style Of Human Resource Management. *International Managemen Journal*, 1-17.