

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011). Organisasi bertujuan untuk menyatukan kepentingan yang berbeda-beda menjadi satu tujuan yang sama. Selain itu, tujuan organisasi yaitu untuk mencari keuntungan bersama-sama. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Perusahaan juga merupakan sebuah organisasi yang memproses perubahan keahlian dan sumber daya ekonomi menjadi suatu barang atau jasa yang ditujukan untuk pemuasan kebutuhan para konsumen dan diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi para pemiliknya.

Perusahaan yang sukses dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor keuangan, manajemen, administrasi, produksi, pemasaran, serta sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan, sumber daya manusia jika dimanfaatkan dengan maksimal maka akan dapat menjadi jalan bagi perusahaan untuk meraih kesuksesan. Sumber daya manusia berbentuk waktu, tenaga, dan kemampuan manusia baik itu daya pikir serta daya fisiknya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Ramayana Mall merupakan perusahaan retail terbesar di Indonesia dengan 106 gerai yang tersebar di seluruh Indonesia. Ramayana terus melakukan berbagai

inovasi menarik lainnya dengan mengembangkan konsep belanja satu atap pusat perbelanjaan. Dengan konsep ini, Ramayana semakin tumbuh dengan jaringan ritel yang terbesar di Indonesia. Hingga saat ini jaringan ritel Ramayana telah tersebar di lebih dari 42 kota besar yang ada di Jawa, Bali, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi bahkan Ramayana telah membuka jaringan toko di Papua pada tahun 2010. Saat ini Ramayana telah mempekerjakan lebih dari 17.867 orang karyawan yang telah berdedikasi tinggi pada perusahaan. Salah satu cabang dari Ramayana berada di Bali dengan nama Ramayana Mall Bali.

Ramayana Mall Bali memiliki lokasi yang sangat strategis yaitu terletak di Jalan Diponegoro, Denpasar. Area ini merupakan pusat perekonomian di Kota Denpasar, dengan letaknya yang strategis sehingga memudahkan pengunjung untuk mengakses area perbelanjaan ini. Saat ini Ramayana Mall Bali memiliki karyawan sebanyak 134 orang. Permasalahan utama terkait sumber daya manusia di Ramayana Mall Bali yaitu tingginya tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*), hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Karyawan Masuk dan Keluar di Ramayana Mall Bali Tahun 2020

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan
Januari	1	2	140
Februari	8	3	145
Maret	1	2	144
April	1	52	93
Mei	0	0	93
Juni	0	0	93
Juli	0	0	93
Agustus	1	1	93
September	4	3	94
Oktober	1	2	93
November	2	3	92
Desember	8	3	97

Total	27	71	
--------------	-----------	-----------	--

Sumber : Human Resources Department Ramayana Mall Bali, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut, diketahui bahwa jumlah karyawan keluar di Ramayana Mall Bali pada tahun 2020 lebih besar dibandingkan jumlah karyawan masuk pada tahun tersebut, keputusan karyawan keluar dari perusahaan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pada bulan April 2020 merupakan jumlah karyawan keluar yang terbanyak yakni sejumlah 52 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer HRD Ramayana Mall Bali, Bapak Yosia Nanda Anggriawan menyatakan bahwa hal tersebut terjadi karena adanya pandemi Covid-19 yang mewabah ke seluruh dunia termasuk ke Indonesia. Sehingga masyarakat dihimbau untuk tidak bepergian dan menghindari tempat-tempat umum yang terdapat kerumunan orang banyak khususnya *Mall* atau pusat perbelanjaan agar dapat memutus rantai penyebaran virus Covid-19 tersebut. Kemudian hal ini berdampak pada turunnya jumlah pengunjung Ramayana Mall dan omset penjualan pun menurun drastis, yang menyebabkan perusahaan harus memberhentikan sebagian dari jumlah karyawannya. Selain pada bulan April, hampir setiap bulan pada tahun 2020 terdapat karyawan yang keluar dari perusahaan. Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan Ramayana Mall Bali, Bapak Yohanes Sunu Dwi Adrianto, yang menjadi alasan utama karyawan keluar dari perusahaan adalah ketidaksetaraan antara gaji dengan beban kerja karyawan. Beliau menyatakan bahwa jika karyawan yang terpaksa lembur atau bekerja melebihi jam kerja dikarenakan situasi toko yang ramai, yang mana bukan merupakan jadwal lembur mereka, maka perusahaan tidak memberikan upah lembur. Kemudian beban kerja yang cenderung melelahkan seperti

karyawan pramuniaga harus berdiri selama jam kerja dan tidak boleh duduk atau beristirahat sejenak kecuali jam istirahat makan siang/malam.

Berdasarkan hasil penelitian Purba (2017) diketahui bahwa loyalitas karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandıd dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima oleh karyawan. Hasil penelitian Safitri (2015) juga menyatakan hasil serupa, yaitu loyalitas karyawan pada PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima. Kompensasi yang diterima karyawan terdiri atas tiga jenis, yaitu kompensasi finansial secara langsung, kompensasi finansial tidak langsung, serta kompensasi non finansial.

Selain kompensasi, loyalitas karyawan pada suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh faktor beban kerja. Menurut penelitian Heryati (2016) loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang dipengaruhi secara simultan oleh faktor kompensasi dan beban kerja. Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas juga diperkuat oleh hasil penelitian Zahroh (2018) yang mendapat hasil bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Cendana Teknika Utama.

Beban kerja karyawan di Ramayana Mall Bali tergantung pada jabatan yang ditempatinya. Pada jabatan Kepala Toko serta *Supervisor* tiap bagian dituntut agar dapat mencapai target penjualan yang telah ditetapkan setiap bulannya, sementara untuk karyawan yang bekerja sebagai pramuniaga, *security* dan kasir harus berdiri selama kurang lebih 8 jam perhari, karena pramuniaga, *security* dan kasir harus siap untuk melayani konsumen yang ingin berbelanja dan

memerlukan informasi mengenai produk-produk yang dijual oleh Ramayana Mall Bali.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penting dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Ramayana Mall Bali”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Ramayana Mall Bali secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Ramayana Mall Bali secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Ramayana Mall Bali secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, adapun tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Ramayana Mall Bali secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Ramayana Mall Bali secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Ramayana Mall Bali secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

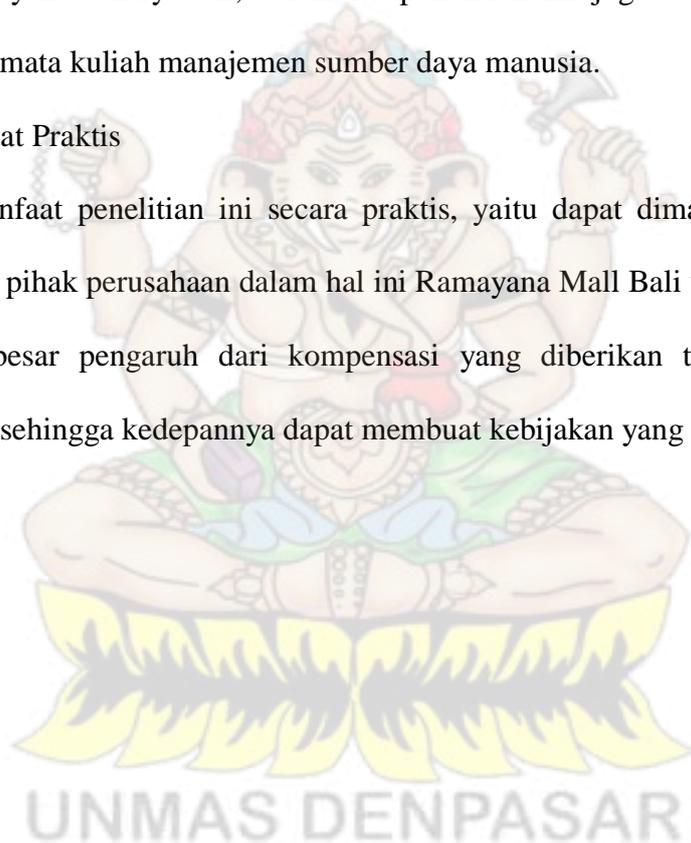
Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, adapun manfaat tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis yakni dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan, selain itu penelitian ini juga bermanfaat sebagai penerapan mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini secara praktis, yaitu dapat dimanfaatkan sebagai acuan bagi pihak perusahaan dalam hal ini Ramayana Mall Bali untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kompensasi yang diberikan terhadap loyalitas karyawan, sehingga kedepannya dapat membuat kebijakan yang tepat sasaran.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai *grand theory*. Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Goal setting theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Locke dan Latham (2002) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory*

adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Latham & Locke, 2002).

Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke dan Latham, 2002). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan. Adanya kompetensi pegawai dalam penetapan tujuan anggaran akan menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan anggaran sehingga nantinya dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan mereka.

2.1.2 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2013) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non-financial*).

Menurut Burhanuddin (2014) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi diatas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, komisi sehingga sering di sebut dengan kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki arti yang sangat luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, kendaraan, pakaian seragam, tunjangan, dan hal yang lain yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima karyawan secara tetap.

b. Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk perumbuhan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi dan tujuannya.

Menurut Kasmir (2016) kompensasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan non finansial sebagai berikut :

- 1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan). Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung.

a) Kompensasi Finansial Langsung

Terdiri atas Pembayaran pokok (gaji,upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

b) Kompensasi finansial tidak langsung

Terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2) Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif..

c. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Hasibuan (2010) mengatakan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar
3. Biaya hidup
4. Posisi jabatan karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden
6. Produktifitas kerja karyawan
7. Serikat buruh organisasi.

d. Metode Pemberian Kompensasi

1. Metode Tunggal.

Yaitu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki pegawai. Tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Misalnya, pegawai negeri ijazah formal S-1 maka golongannya III-A untuk setiap divisi sama.

2. Metode Jamak.

Metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi, standar gaji pokok yang pasti tidak ada, terdapat pada perusahaan swasta yang masih terdapat diskriminasi.

e. Sistem Kompensasi

Sistem Kompensasi Menurut Hasibuan (2010) pada umumnya penggolongan sistem pemberian kompensasi berdasarkan pada:

1. Waktu. Kompensasi (gaji/upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti: jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dalam menentukan besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.
2. Hasil (output). Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, kilogram, dan liter. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan pada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti karyawan administrasi.
3. Borongan. Merupakan suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar dan dapat juga kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.
4. Upah premi atau perangsang. Sistem upah premi diberikan kepada karyawan apabila dapat menghasilkan prestasi yang lebih besar dan merupakan tambahan pembayarannya.
5. Upah menurut senioritas atau lamdinas Sistem ini ditentukan atas dasar masa kerja atau senioritas karyawan dalam suatu lembaga. Salah satu dasar

pemikirannya yaitu bahwa sistem ini bertujuan menarik kesetiaan dan loyalitas karyawan terhadap lembaga.

f. Indikator Kompensasi

Menurut Wirawan (2010) indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.
2. Tunjangan. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya : tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.
3. Insentif atau bonus. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.
4. Penghargaan atas prestasi kerja. Penghargaan diberikan kepada karyawan atas prestasi yang telah dilakukan selama bekerja di sebuah perusahaan. Penghargaan tersebut bisa berupa dalam Fasilitas. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang dan fasilitas perumahan

2.1.3 Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2012), beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak, dan sebagainya.

Menurut Arika (2011), tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari. Adanya massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh beban tubuh, memungkinkan kita untuk dapat menggerakkan dan melakukan pekerjaan. Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan yang produktif sebagai satu tujuan hidup.

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yaitu banyaknya tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.

b. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012), indikator beban kerja meliputi :

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya mendapatkan nasabah dan pendapatan

omset perusahaan yang telah ditetapkan. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat melayani nasabah, menjaga barang gadai dengan sebaik mungkin, serta mengatasi kejadian yang tidak tertuga seperti harus bekerja diluar jam kerja untuk mendatangi nasabah dan menyelesaikan pekerjaan lainnya.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4 Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas

Menurut Siagian (2010), loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Sementara itu, menurut Zebua (2016) loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku yang baik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan perusahaan itu sendiri.

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Sedangkan, Marpaung (2012) mengemukakan bahwa loyalitas yang rendah tentu saja merupakan penyakit serius yang dapat menghambat kemajuan sebuah perusahaan. Kondisi itu tentu saja tidak boleh dibiarkan berlarut-larut dan menjadi duri dalam daging di lingkungan kerja

Berdasarkan uraian beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur penilaian untuk mengidentifikasi kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi yang mana dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas kerja ditunjukkan dengan sikap yang dimiliki karyawan untuk bersedia memberikan segala kemampuan, pikiran, ketrampilan dan keahlian yang dimiliki demi mencapai tujuan perusahaan, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, dan jujur dalam bekerja, ikut menjaga segala rahasia perusahaan, dan berperilaku setia pada perusahaan untuk tidak berpindah ke perusahaan lain.

b. Indikator Loyalitas

Indikator loyalitas kerja yang terdapat pada setiap individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Soegandhi (2013) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan, indikator loyalitas kerja antara lain:

a) Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

b) Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

c) Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi, mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja.

f) Suka terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya setiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati, sebagai indikatornya bisa dilihat dari kesanggupan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Berdasarkan hasil penelitian Hermawan dan Riana (2014) menjelaskan bahwa ada empat faktor yang menentukan loyalitas karyawan diantaranya sebagai berikut:

a) Faktor Kompensasi

Kompensasi berupa gaji dapat menentukan loyalitas kerja. Gaji diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan sesuai dengan posisi, jabatan dan beban

tugas pekerjaan. Selain kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan juga dapat meningkatkan loyalitas kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja. Tunjangan yang diberikan selama menjalankan tugas pekerjaan dapat berupa jaminan biaya makan, jaminan biaya transportasi dan jaminan kesehatan serta tunjangan hari raya.

b) Faktor Tanggung Jawab

Pihak perusahaan bertanggung jawab untuk menjamin dan mendukung setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar menghasilkan produktivitas kerja yang optimal demi kesuksesan perusahaan. Bentuk tanggung jawab yang diberikan perusahaan diantaranya memberikan kesempatan berkarir bagi karyawan yang berkompeten pada bidangnya, memperhatikan pengabdian setiap karyawan dan menanamkan rasa memiliki pada masing-masing karyawan terhadap perusahaan.

c) Faktor Disiplin

Peraturan perusahaan bertujuan sebagai instruksi bekerja dan mendisiplinkan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Oleh sebab itu peraturan diberlakukan untuk memonitoring tingkat absensi, kehadiran, ketepatan waktu bekerja, kesesuaian jam kerja dan sanksi jika melanggar. Peraturan perusahaan dibuat secara jelas dan tegas agar dapat diterima dengan baik oleh setiap karyawan.

d) Faktor Partisipasi

Partisipasi karyawan dibutuhkan untuk meningkatkan loyalitas kerja. Pihak perusahaan membuka peluang pada setiap karyawan untuk ikut andil menuangkan inisiatif, kreatifitas, kritik yang membangun dan saran demi kemajuan perusahaan. Selain itu, perusahaan melibatkan setiap karyawan baik secara fisik maupun yang bersifat psikologis dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan agar menanamkan rasa tanggung jawab pribadi terhadap tugas pekerjaan yang diberikan. Perusahaan atau pimpinan sebagai atasan juga memotivasi dengan memberikan arahan atau membimbing para karyawan agar melakukan tindakan atau pekerjaan secara tepat dan benar.

Tinggi rendahnya loyalitas kerja pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu, faktor kompensasi yang diberikan perusahaan berupa gaji dan jaminan penunjang kebutuhan bagi karyawan, bentuk tanggung jawab pihak perusahaan terhadap karyawan, faktor kedisiplinan karyawan mengikuti aturan prosedur perusahaan, dan sarana perusahaan untuk memfasilitasi partisipasi karyawan. Kompensasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja memiliki peran dalam meningkatkan kesadaran karyawan untuk mau dan bersedia secara loyal memajukan perusahaan. Seorang karyawan yang memperoleh gaji, uang makan, uang transportasi, jaminan kesehatan dan jaminan tunjangan hari raya sehingga kompensasi yang diterima tersebut dirasa cukup memenuhi kebutuhan secara materi, maka secara otomatis pemberian kompensasi akan turut berpengaruh pada loyalitas kerja karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Ramayana Mall Bali, dilakukan telaah terhadap penelitian sebelumnya. Telaah terhadap penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. Pengambilan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap karyawan di PT Putera Lautan Kumala Lines Samarinda selaku responden. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi sederhana, uji korelasi, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap loyalitas. Dari hasil analisis determinasi, diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 13,6%. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu variabel X yaitu kompensasi, serta variabel Y yaitu loyalitas karyawan. Sementara, perbedaan penelitian tersebut yaitu lokasi penelitian, teknik analisis data yang menggunakan analisis regresi sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.
- 2) Penelitian oleh Heryati (2016) berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk

Sriwidjaja Palembang”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh apakah kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan *random sampling* terhadap 102 responden. Teknik analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis determinasi, uji F, serta uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan, kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan, serta kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap loyalitas karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu variabel X1 kompensasi, variabel X2 beban kerja, variabel Y loyalitas karyawan, serta teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu lokasi penelitian.

- 3) Penelitian oleh Paramitadewi (2017) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap 76 orang responden. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, hasil ini berarti semakin rendah beban kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik. Sementara, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu variabel X1 kompensasi, variabel X2 beban kerja, dan teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu variabel Y kinerja, sedangkan dalam penelitian ini variabel Y yaitu loyalitas karyawan, selain itu lokasi penelitian juga berbeda.

- 4) Penelitian oleh Ngatimun (2019) dengan judul "*The Effect of Workload, Work Stress, and Emotional Intelligence towards Teacher Performance Through Organizational Commitment*". Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja, tingkat stres kerja, dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi serta kinerja pengajar. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap 198 orang responden yang merupakan seorang pengajar. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, serta kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengajar. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu variabel X1 beban kerja. Sedangkan perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu variabel X2 stres kerja, X3 kecerdasan emosional, Y1 komitmen organisasi, Y2 kinerja pengajar, lokasi penelitian, serta teknik analisis data yang menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM).

- 5) Penelitian oleh Sumaryathi (2020) berjudul “*The Effect of Compensation on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Mediator*”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediatornya. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap 59 orang responden. Teknik analisis data dilakukan dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan aplikasi *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, semakin banyak kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin besar tingkat loyalitas karyawan. Selain itu, kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu variabel X1 kompensasi, serta variabel Y1 loyalitas. Sedangkan, perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu variabel Y2 kepuasan kerja, serta teknik analisis data yang dilakukan dengan *Structural Equation Modelling* (SEM).
- 6) Penelitian oleh Purba (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 25 orang karyawan. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Capella Dinamik Nusantara.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu meneliti mengenai pengaruh variabel bebas kompensasi terhadap variabel terikat loyalitas karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu variabel bebas lingkungan kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini.

- 7) Penelitian oleh Zahroh (2018) berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Cendana Teknika Utama”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Cendana Teknika Utama. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 59 orang karyawan. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Cendana Teknika Utama. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu variabel bebas beban kerja dan variabel terikat loyalitas karyawan. Sedangkan, perbedaannya yaitu penelitian ini tidak meneliti variabel bebas kepuasan kerja.

UNMAS DENPASAR