

HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II KEBUN SEI MUSAM

Ayudia Poppy Sesilia, Azhar Azis, Syafrizaldi

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II kebun Sei Musam. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan jumlah responden sebanyak 78 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara II kebun Sei Musam. Hasil penelitian ini menunjukkan $r_{xy} = 0,427$ dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti $p < 0,050$, artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan. R square sebesar 0.182, yang artinya 18,2% variabel loyalitas kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan sisanya sebesar 81,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil lain nya adalah loyalitas kerja karyawan tergolong rendah dilihat dari mean hipotetik 105 > mean empirik 80,27 dan kompensasi yang diberikan perusahaan juga tergolong kecil, dilihat dari mean hipotetik 95 > mean empirik 78,79.

Kata kunci : *Kompensasi, Loyalitas Kerja*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan. Di dalam suatu perusahaan, untuk mencapai kinerja yang terbaik seperti telah ditargetkan oleh perusahaan, kualitas dan kompetensi sumber daya manusia sangatlah penting. Peran karyawan sangat penting di dalam suatu perusahaan dalam mencapai target-target perusahaan. Hubungan antara perusahaan dengan karyawan merupakan hubungan timbal balik, perusahaan membutuhkan karyawan begitu juga sebaliknya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan, loyalitas yang tinggi mampu memberikan sumbangsih terhadap maju dan berkembangnya perusahaan, namun tidak semua karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, bisa saja loyalitas mereka menurun. Turunnya loyalitas dan sikap kerja itu mungkin bisa dikarenakan upah yang tidak sesuai, tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin dan lingkungan kerja yang buruk. Ketidakloyalisan karyawan itu ditunjukkan dengan sikap turun/rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan buruh yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan kerja yang dilakukan karyawan.

Loyalitas kerja merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan. Pada dasarnya ada ikatan antara karyawan dengan perusahaan tempat di mana ia bekerja, sehingga diantara keduanya tidak dapat dipisahkan. Loyalitas kepada perusahaan dapat diartikan dengan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat

kerjanya dan berkeinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut.

Namun tidak semua karyawan di dalam perusahaan itu memiliki sikap loyalitas yang tinggi, bisa saja loyalitas mereka menurun. Ketidakloyalisan karyawan itu ditunjukkan dengan sikap turun/rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan kerja yang dilakukan karyawan. Karyawan yang tidak loyal tidak dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, karena karyawan tersebut menjadi tidak produktif.

Turunnya loyalitas dan sikap kerja itu dikarenakan banyak sebab misalnya, upah yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaannya, tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin, lingkungan kerja yang buruk dan sebagainya. Untuk memecahkan persoalan tersebut, maka perusahaan harus dapat menemukan penyebab dari turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan yang pada prinsipnya itu disebabkan oleh ketidakpuasan para karyawan.

Loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya.

Salah satu masalah yang terjadi di PTPN II adalah tindakan karyawan yang mogok kerja dan menggelar demo di depan kantor DPRD, mereka menagih upah dan tunjangan yang tidak diberikan oleh perusahaan, mereka juga menuntut cuti tahunan dan cuti panjang, uang sumbangan

kemalangan antar karyawan, serta meminta perusahaan meninjau masalah pemberian jatah beras yang kerap dibagikan terlambat dan seringkali beras itu sudah berketu. Masalah yang dihadapi karyawan PTPN II ini terkait dengan kompensasi dimana memang kompensasi sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan, jika kompensasi tidak diberikan secara benar maka akan membuat karyawan menjadi tidak loyal terhadap perusahaan dan menjadikan perusahaan rugi nantinya. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui ada hubungan antara kompensasi dengan loyalitas karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II kebun Sei Musam.

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Selanjutnya, bahwa karyawan/pegawai adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. Hasibuan (2005) mengatakan bahwa pegawai atau karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (pikiran dan fisik) kepada suatu perusahaan dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Soedaryono (2000) juga mengatakan karyawan adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta.

Menurut Subri (2003), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64

tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut dan menurut perusahaan sendiri karyawan adalah Pekerja yang bekerja pada PT Perkebunan Nusantara II yang terdiri atas karyawan golongan IA/0 s.d. IVD/6 yang hubungan dan syarat-syarat kerjanya diatur dalam perjanjian kerja bersama.

Loyalitas Kerja

Secara umum menurut Hasibuan (2005), loyalitas kerja dapat diartikan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi dimana kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Barrold (dalam Muhyadi, 1989) mengemukakan bahwa loyalitas kerja adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan.

Steers & Porter (dalam Nitisemito, 2002) berpendapat bahwa: Pertama, loyalitas kerja kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja

dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas kerja terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Saydam (2000) mengatakan bahwa loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan tingkah laku sehari-hari dalam perbuatan melaksanakan tugas. Poerwopoespito (2004) juga menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja

Kadarwati (2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah adanya :

- a. Fasilitas-fasilitas kerja,
- b. Tunjangan kesejahteraan,
- c. Lingkungan dan suasana kerja,
- d. Kompensasi.

Hal ini juga didukung oleh Hermawan dan Riana (2014) dalam penelitiannya yang menunjukkan ada empat faktor dalam menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Ke empat faktor tersebut adalah:

- a. Faktor
- b. Faktor tanggung
- c. Faktor disiplin.
- d. Faktor partisipasi

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-

aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Aspek-Aspek loyalitas kerja menurut Saydam (2000) adalah sebagai berikut :

- a. Ketaatan atau kepatuhan
- b. Bertanggung jawab
- c. Pengabdian
- d. Kejujuran
- e. Sikap kerja

Aspek-aspek loyalitas kerja yang juga dikemukakan oleh Siswanto (2003), yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

- a. Taat pada peraturan
- b. Tanggung jawab pada perusahaan.
- c. Kemauan untuk bekerja sama.
- d. Rasa memiliki,
- e. Hubungan antar pribadi
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan,

Anoraga dan Widiyanti (1993) mengemukakan ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu :

- a. Hubungan yang erat antar karyawan
- b. Saling keterbukaan dalam hubungan kerja
- c. Saling pengertian antara pimpinan dan karyawan
- d. Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja,
- e. Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan,.
- f. Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan,

Kadarwati (2003) berpendapat agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan dengan cara memuji kemajuan, kenaikan upah, promosi jabatan, memeberitahukan kepada karyawan tentang

apa yang terjadi pada perusahaan, serta mau mendengarkan keluhan para karyawan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Notoadmojo (2003) juga berpendapat bahwa kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Panggabean (2002) kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Menurut Siswanto (2003) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Menurut Nawawi (2005) kompensasi bagi organisasi / perusahaan berarti penghargaan/ ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Mathis dan Jackson (dalam buku Hasibuan, 2009) mengatakan bahwa pada dasarnya manusia bekerja juga ingin

memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan loyalitas para karyawan adalah melalui kompensasi.

Berbagai faktor yang mempengaruhi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dikemukakan oleh Hasibuan (2009) sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh / organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Pemerintah, undang-undang dan keppres
- f. Biaya hidup
- g. Posisi jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja.

Menurut Notoadmojo (2003) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Produktivitas
- b. Kemampuan untuk membayar
- c. Kesediaan untuk membayar
- d. Suplai dan permintaan kerja
- e. Organisasi karyawan
- f. Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Menurut Sutrisno (2011), pada dasarnya kompensasi terbagi menjadi dua aspek, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

- a) kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan seperti gaji, dan insentif/bonus
- b) kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan dengan pemberian uang secara tidak langsung seperti jenis asuransi dan tunjangan.

METODE

Metode penelitian merupakan unsure yang paling penting di dalam suatu penelitian, karena dapat menentukan apakah penelitian tersebut dapat dipertanggung jawabkan hasilnya atau tidak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan metode korelasional.

Analisis yang dilakukan dalam melihat korelasi antar variable independent dan variable dependent dengan menggunakan analisi product moment.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan loyalitas kerja. Dengan asumsi bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan, maka loyalitas kerja semakin tinggi. Sebaliknya, semakin kecil kompensasi yang diberikan, maka loyalitas kerja semakin rendah. Hal ini ditinjau dari R_{xy} sebesar 0,427 ; $p= 0,000$, berarti $p < 0.050$. Di dalam penelitian ini dapat dilihat ternyata Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kelayakitan kerja karyawan yang dapat

dilihat dari analisis product moment sebesar 18,2% dengan koefisien *correlation* nya sebesar 0,427 dan memang loyalitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kompensasi tetapi mungkin masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan loyalitas kerja pada karyawan pelaksana di kebun Sei Musam dengan koefisien $r_{xy} = 0,427$; $p= 0,000$, berarti $p < 0.050$. Hal ini berarti bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi loyalitas kerja, sebaliknya semakin kecil kompensasi yang diberikan maka semakin rendah loyalitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kebun Sei Musam, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima
2. Kompensasi mempengaruhi loyalitas kerja karyawan sebesar 18,2 persen.
3. Berdasarkan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik terlihat bahwa loyalitas rendah yang ditandai dengan nilai mean hipotetiknya 105 dan mean empiriknya 80,27 begitu juga dengan kompensasi yang kecil yang dilihat dari nilai mean hipotetiknya 95 dan mean empiriknya 78,79.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka berikut ini hal-hal yang dapat disarankan antara lain:

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Kepada seluruh karyawan untuk bisa meningkatkan loyalitasnya. Sehingga perusahaan tempat anda bekerja tumbuh maju dan berkembang yang nantinya jika perusahaan maju pasti kesejahteraan karyawan akan terpenuhi. Karena jika perusahaan mampu bersaing dan memiliki akreditasi yang baik pastilah keuntungan berada di dua belah pihak.

2. Saran Kepada Perusahaan

Kepada perusahaan haruslah perusahaan melihat kembali apakah kompensasi yang diberikan sudah memenuhi standar dan agar lebih baik lagi dalam pemberian kompensasi kepada karyawannya, sehingga kedepannya produktifitas kerja karyawan dapat meningkat dan sikap loyalitas karyawan juga meningkat sehingga tujuan strategis perusahaan dapat tercapai.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti faktor kompensasi yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Masih banyak faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Oleh karena sebab itu perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan yang tidak diteliti penulis.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Anoraga, P dan Widiyanti,N. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dewi, Anisa. 2013. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Cv Sinar Abadi*. Jurnal.

Djohar, Retno.J. 2005."Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan". Jurnal

Gian, Musa. 2009. *Hubungan Tingkat Upah Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Harian Di Pt Charoen Pokphand Indonesia Krian Sidoarjo*. Jurnal

Handoko, Hani. 1993. *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Hasibuan , Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

-----, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hermawan dan Riana. 2014." Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Inti Buana Permai Denpasar Bali".*Jurnal Manajemen*.3(3)

Ikhwan,Khairul.2006.25 ribu pekerja PTPN II Tanjung Morawa mogok kerja. <http://news.detik.com>

Kadarwati. 2003. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Gramedia Asri Media.

Muhyadi. 1989. *Organisasi Teori Struktur dan Proses*. Jakarta: Proyek

- Pengembangan Lembaga
Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex. S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :
- Poerwopoespito. 2004. *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan*. Jakarta: Grasindo
- Purwaningsih, Ulfah. 2008. “*Pengaruh Kompensasi Financial Dan Non Financial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Pelangi Malang Jawa Timur*”. Jurnal
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro dalam Tanya jawab* . Jakarta: Djanbatan.
- Siswanto, Bejo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soedaryono, 2000. *Tata Laksana Kantor*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan,
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Suryabrata, Sumadi. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan