

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA PT. ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN
CHANDRA LUMBAN GAOL
STIE IBMI MEDAN
Email : chan.best.16@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan yang berjumlah 180 karyawan sedangkan teknik penentuan sampel menggunakan random sampling. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 11,780 + 0,237X_1 + 0,511X_2 + e$ yang menunjukkan kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dimana nilai $t_{hitung} 2,482 > t_{tabel} 2,01808$ dan nilai $sig (0,007) < \alpha (0,05)$ serta variabel beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dimana nilai $t_{hitung} 4,108 > t_{tabel} 2,01808$ dan nilai $sig (0,000) < \alpha (0,05)$. Hasil koefisien determinasi diketahui senilai 0,536. Sehingga dapat dikatakan bahwa variasi variabel bebas yaitu kompensasi dan beban kerja memiliki kontribusi dalam menjelaskan variabel loyalitas karyawan sebesar 53,6%. Sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Kata Kunci : Kompensasi, Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan

I. LATAR BELAKANG

Salah satu faktor-faktor produksi adalah Sumber Daya Manusia yang merupakan individu yang bekerja dalam suatu organisasi, baik perusahaan maupun instansi yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan untuk kemampuannya. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu kunci penentu berkembangnya organisasi. Karena pada hakikatnya, sumber daya manusia dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencana guna sebagai tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan dalam menentukan tujuan yang harus dicapai, tentunya membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Menurut *Wicaksono dalam Agustina Heryati*, loyalitas adalah setia terhadap sesuatu dengan penuh rasa cinta, sehingga dengan begitu tidak mengharapkan imbalan apapun dalam melakukan suatu hal untuk orang lain atau perusahaan tempat dimana dia meletakkan loyalitasnya. Karena dengan tingginya loyalitas yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Loyalitas merupakan timbal balik yang diberikan oleh tempat kerja terhadap karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu kompensasi dan beban kerja yang diberikan

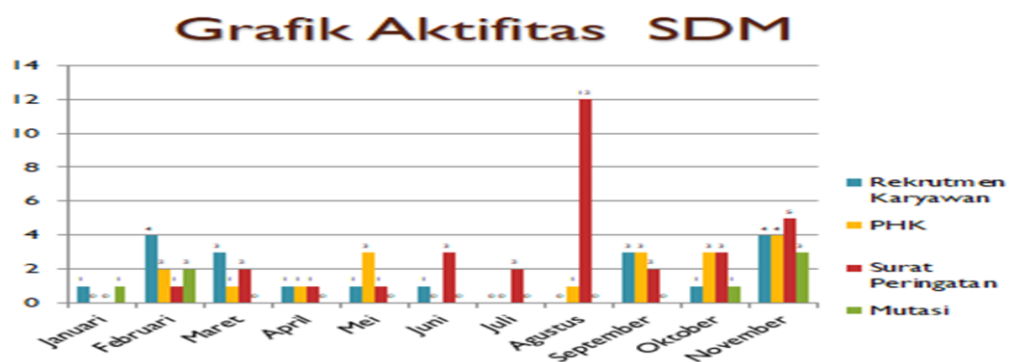
kepada karyawan tersebut. Kemudian beberapa faktor penghambat/kendala dalam menciptakan loyalitas harus diatasi dengan baik demi tercapainya target perusahaan.

PT. Artha Gita Sejahtera yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi pupuk NPK di kota Medan, dimana loyalitas karyawan menjadi perhatian diperusahaan ini. Dari hasil wawancara dengan bagian HRD, diperoleh data yang menunjukkan indikasi loyalitas karyawan yang menurun.

Tabel I.1
Data Karyawan Keluar-Masuk
Periode Januari s/d November 2019

Rekrutmen (Karyawan Masuk)	Mutasi Karyawan	Keluar Karyawan	Surat Peringatan Karyawan
18 Orang	7 Orang	18 Orang	32 rang

Sumber : PT. Artha Gita Sejahtera Medan



Sumber: PT. Artha Gita Sejahtera Medan

Gambar I.2
Grafik Aktivitas SDM Keluar-Masuk
Periode Januari s/d November 2019

Berdasarkan data tersebut, terlihat bulan Agustus menunjukkan surat peringatan mengalami peningkatan, kemudian dibulan September mengalami penurunan sampai pada akhirnya kembali meningkat dibulan November. Selanjutnya peningkatan PHK terjadi bulan Februari-November 2019 yang seimbang dengan jumlah karyawan masuk. Hal ini membuktikan bahwa loyalitas karyawan mengalami penurunan.

Salah satu cara menciptakan kembali rasa loyalitas pada karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi mencerminkan upaya organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut, kompensasi juga merupakan suatu aspek yang berarti bagi karyawan karena bagi karyawan besarnya kompensasi mencerminkan nilai kepuasan dan loyalitas karyawan

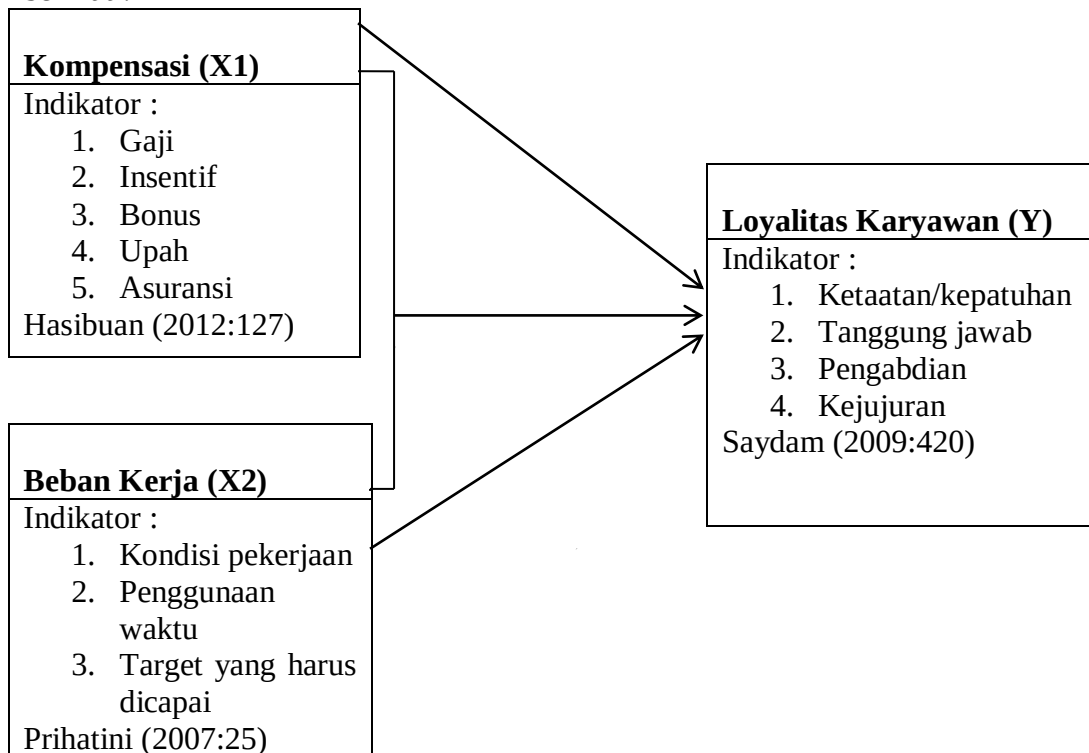
tersebut. Fungsi dari kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan.

Kompensasi yang dimaksud yaitu insentif, dimana pada perusahaan ini insentif yang diberikan berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Selain kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh PT. Artha Gita Sejahtera Medan adalah beban kerja dari perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya loyalitas karyawan.

Penelitian ini melihat Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan dan periode penelitian ini adalah 2019.

II. KERANGKA TEORITIS

Kerangka teoritis yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar II.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber: Data Diolah Peneliti

III. METODOLOGI PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Artha Gita Sejahtera yang berlokasi di Jl. Manggaan VIII, MABAR, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241.

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi

Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera yang berjumlah 180 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*. Rumus yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah :

$$n = 25\% \times N$$

Ket : n = besar sampel ; N = besar populasi
Dimana $N = 180$ maka $n = 25\% \times 180$
 $n = 45$

Populasi yang ada 180 maka sampel yang diambil adalah 25% dari 180 yaitu 45 karyawan.

3.4 Sumber Data

Untuk memperoleh data, informasi dan keterangan-keterangan yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan sumber data sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah pendapat responden tentang pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan yang diperoleh langsung oleh responden berdasarkan penyebaran kuesioner, wawancara, observasi pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan.

2. Data Sekunder

Data sekunder penelitian ini adalah buku-buku, jurnal dan homepage internet.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data yaitu : observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Dalam pengukuran validitas kuesioner dalam melihat skor masing-masing item valid atau tidak maka ditetapkan kriteria sebagai berikut menurut *Ghozali (2013:52)* yaitu :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut *valid*
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak *valid*

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0 yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dengan nilai standar 0,6.

Tabel III.1

Tabel Nilai Cronbach's Alpha

Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
0,0 – 0,199	Sangat Rendah
>0,20 – 0,399	Rendah
>0,40 – 0,599	Sedang

>0,60 – 0,799	Kuat
>0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2010:184)

3.7 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.7.1 Definisi Operasional

Definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.2
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Teknik Pengumpulan Data	Skala Pengukuran
1.	Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah pemberian penghargaan baik uang maupun barang yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan juga digunakan sebagai motivator oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.	Gaji Insentif Bonus Upah Asuransi	Kuesioner	<i>Likert</i>
2.	Beban Kerja (X ₂)	Beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.	Kondisi pekerjaan Penggunaan waktu Target yang harus dicapai	Kuesioner	<i>Likert</i>
3.	Loyalitas Karyawan (Y)	Loyalitas karyawan adalah bentuk kesetiaan / pengabdian seseorang terhadap organisasi ditempat ia bekerja.	Ketaatan / kepatuhan Tanggung jawab Pengabdian Kejujuran	Kuesioner	<i>Likert</i>

Sumber: Data Diolah Peneliti

3.7.2 Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* sebagai skala pengukuran variabel. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Sistem penilaian dalam skala *Likert* adalah sebagai berikut:

Tabel III.3
Pengukuran Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010:94)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Data

Model analisis data dalam hipotesis penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Data untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis diolah secara statistik dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dan variabel terikat, rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (Loyalitas Karyawan)

X₁ : Variabel bebas (Kompensasi) ; X₂ : Variabel bebas (Beban Kerja)

a : Konstanta (nilai Y' apabila X₁, X₂,X_n=0)

b₁b₂ : Koefisien Regresi Berganda ; e : *Error*

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas yaitu kompensasi dan beban kerja secara individu terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan.

Kriteria penilaian dari uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model yaitu kompensasi dan beban kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat yaitu loyalitas karyawan.

Adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak

3.9.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi R² digunakan untuk menghitung seberapa besar kemampuan varian dan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan varian dan variabel bebas menetapkan variabel terikat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.1.1 Uji Validitas

1. Kompensasi (X_1)

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Hasil uji validitas variabel Kompensasi (X_1) sebagai berikut:

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,687	0,2941	Valid
2	0,668	0,2941	Valid
3	0,752	0,2941	Valid
4	0,664	0,2941	Valid
5	0,664	0,2941	Valid
6	0,756	0,2941	Valid
7	0,759	0,2941	Valid
8	0,626	0,2941	Valid
9	0,450	0,2941	Valid
10	0,742	0,2941	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 22

Berdasarkan Tabel IV.1 di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk Kompensasi seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=45-2=43=0,2941$). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel Kompensasi nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) tertinggi pada item 7 sebesar 0,759 dimana hasil analisis r_{hitung} 0,759 > 0,2941 dan nilai terendah pada item 9 sebesar 0,450 dimana akan diperoleh hasil r_{hitung} 0,450 > 0,2941.

Dimana pengujian seluruh item pernyataan dari Kompensasi memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2941. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Kompensasi dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Variabel Beban Kerja (X_2)

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X_2) sebagai berikut.

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,544	0,2941	Valid
2	0,778	0,2941	Valid
3	0,845	0,2941	Valid
4	0,783	0,2941	Valid
5	0,747	0,2941	Valid
6	0,793	0,2941	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 22

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk kelengkapan Beban Kerja seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=45-2=43=0,2941$).

Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel Beban Kerja nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) tertinggi pada *item* 3 sebesar 0,845 dimana hasil analisis $r_{\text{hitung}} 0,845 > 0,2941$ dan nilai terendah pada *item* 1 sebesar 0,544 dimana akan diperoleh hasil $r_{\text{hitung}} 0,544 > 0,2941$. Dimana pengujian seluruh *item* pernyataan dari kelengkapan Beban Kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2941.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari kelengkapan Beban Kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

3. Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Hasil uji validitas variabel Loyalitas Karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,340	0,2941	Valid
2	0,558	0,2941	Valid
3	0,698	0,2941	Valid
4	0,648	0,2941	Valid
5	0,656	0,2941	Valid
6	0,607	0,2941	Valid
7	0,392	0,2941	Valid
8	0,787	0,2941	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 22

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas diketahui nilai validitas pernyataan untuk Loyalitas Karyawan seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=45-2=43=0,2941$).

Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel Loyalitas Karyawan nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) tertinggi pada *item* 8 sebesar 0,787 dimana hasil analisis $r_{\text{hitung}} 0,787 > 0,2941$ dan nilai terendah pada *item* 7 sebesar 0,392 dimana akan diperoleh hasil $r_{\text{hitung}} 0,392 > 0,2941$.

Dimana pengujian seluruh *item* pernyataan dari Loyalitas Karyawan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2941. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari Loyalitas Karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Taraf Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,907	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,908	0,6	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,844	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel IV.4 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kompensasi sebesar $0,907 > 0,6$ sehingga variabel dikatakan sudah handal dan variabel Beban Kerja sebesar $0,908 > 0,6$ sehingga dikatakan valid, sedangkan variabel Loyalitas Karyawan sebesar $0,844 > 0,6$.

Berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kompensasi, Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan lebih besar dari batas reliabel penolakan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel yaitu Kompensasi, Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan sudah handal.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

A. Berikut hasil analisis deskriptif variabel Kompensasi sebagai berikut :

Tabel IV. 5
Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X₁)

NO.ITEM	Alternatif Jawaban(X1)										TOTAL	
	SS(5)		S(4)		RR(3)		TS(2)		STS(1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	42,2	21	46,7	5	11,1	0	0,0	0	0,0	45	100
2	19	42,2	16	35,6	10	22,2	0	0,0	0	0,0	45	100
3	18	40,0	21	46,7	6	13,3	0	0,0	0	0,0	45	100
4	17	37,8	20	44,4	6	13,3	2	4,4	0	0,0	45	100
5	22	48,9	14	31,1	9	20,0	0	0,0	0	0,0	45	100
6	14	31,1	25	55,6	6	13,3	0	0,0	0	0,0	45	100
7	20	44,4	19	42,2	6	13,3	0	0,0	0	0,0	45	100
8	19	42,2	21	46,7	5	11,1	0	0,0	0	0,0	45	100
9	16	35,6	22	48,9	6	13,3	1	2,2	0	0,0	45	100
10	15	33,3	23	51,1	7	15,6	0	0,0	0	0,0	45	100

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel IV.5 dapat diketahui hasil sebagai berikut :

1. Pernyataan nomor 1 (Karyawan menerima gaji tepat pada waktunya) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (46,7%) dan terendah yaitu ragu-ragu (11,1%).
2. Pernyataan nomor 2 (Besarnya gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu sangat setuju (42,2%) dan terendah yaitu ragu-ragu (22,2%).

3. Pernyataan nomor 3 (Insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur karyawan) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (46,7%) dan terendah yaitu ragu-ragu (13,3%).
4. Pernyataan nomor 4 (Insentif yang diterima sesuai dengan harapan) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (44,4%) dan terendah yaitu tidak setuju (4,4%).
5. Pernyataan nomor 5 (Karyawan selalu mendapatkan bonus jika hasil kerjanya baik) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu sangat setuju (48,9%) dan terendah yaitu ragu-ragu (20,0%).
6. Pernyataan nomor 6 (Perusahaan memberi bonus yang tinggi jika karyawan mampu mencapai kinerja yang diharapkan) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (55,6%) dan terendah yaitu ragu-ragu (13,3%).
7. Pernyataan nomor 7 (Upah yang diterima sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu sangat setuju (44,4%) dan terendah yaitu ragu-ragu (13,3%).
8. Pernyataan nomor 8 (Perusahaan memberikan upah sesuai dengan ketentuan UMR (Upah Minimum Regional)) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (46,7%) dan terendah yaitu ragu-ragu (11,1%).
9. Pernyataan nomor 9 (Karyawan merasa terlindungi oleh adanya jaminan kesehatan selama bekerja pada perusahaan) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (48,9%) dan terendah yaitu tidak setuju (2,2%).
10. Pernyataan nomor 10 (Karyawan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan perusahaan) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (51,1%) dan terendah yaitu ragu-ragu (15,6%).

B. Berikut hasil analisis deskriptif variabel Beban Kerja sebagai berikut :

Tabel IV. 6
Tabulasi Jawaban Responden Beban Kerja (X₂)

NO.ITEM	Alternatif Jawaban(X2)										TOTAL	
	SS(5)		S(4)		RR(3)		TS(2)		STS(1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	33,3	23	51,1	7	15,6	0	0,0	0	0,0	45	100
2	17	37,8	20	44,4	8	17,8	0	0,0	0	0,0	45	100
3	16	35,6	23	51,1	6	13,3	0	0,0	0	0,0	45	100
4	16	35,6	20	44,4	9	20,0	0	0,0	0	0,0	45	100
5	14	31,1	23	51,1	8	17,8	0	0,0	0	0,0	45	100
6	16	35,6	17	37,8	12	26,7	0	0,0	0	0,0	45	100

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel IV.6 dapat diketahui hasil sebagai berikut :

1. Pernyataan nomor 1 (Beban kerja karyawan sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (51,1%) dan terendah yaitu ragu-ragu (15,6%).
2. Pernyataan nomor 2 (Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (44,4%) dan terendah yaitu ragu-ragu (17,8%).
3. Pernyataan nomor 3 (Disaat jam istirahat karyawan masih menyelesaikan pekerjaannya) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (51,1%) dan terendah yaitu ragu-ragu (13,3%).
4. Pernyataan nomor 4 (Karyawan dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (44,4%) dan terendah yaitu ragu-ragu (20,0%).

5. Pernyataan nomor 5 (Jumlah karyawan yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani target pekerjaan yang diberi oleh perusahaan) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (51,1%) dan terendah yaitu ragu-ragu (17,8%).
6. Pernyataan nomor 6 (Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (37,8%) dan terendah yaitu ragu-ragu (26,7%).

Berikut hasil analisis deskriptif variabel Loyalitas Karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel IV.7
Tabulasi Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

NO.ITEM	Alternatif Jawaban(Y)										TOTAL	
	SS(5)		S(4)		RR(3)		TS(2)		STS(1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	33,3	24	53,3	5	11,1	1	2,2	0	0,0	45	100
2	19	42,2	22	48,9	3	6,7	1	2,2	0	0,0	45	100
3	19	42,2	22	48,9	3	6,7	1	2,2	0	0,0	45	100
4	19	42,2	22	48,9	4	8,9	0	0,0	0	0,0	45	100
5	18	40,0	23	51,1	3	6,7	1	2,2	0	0,0	45	100
6	18	40,0	24	53,3	3	6,7	0	0,0	0	0,0	45	100
7	21	46,7	21	46,7	3	6,7	0	0,0	0	0,0	45	100
8	21	46,7	22	48,9	2	4,4	0	0,0	0	0,0	45	100

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

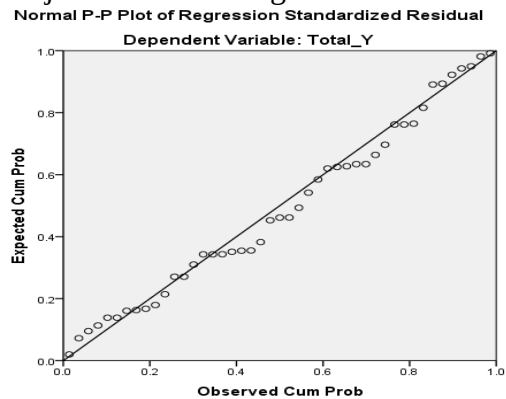
Berdasarkan tabel IV.7 dapat diketahui hasil sebagai berikut :

1. Pernyataan nomor 1 (Karyawan selalu mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (53,3%) dan terendah yaitu tidak setuju (2,2%).
2. Pernyataan nomor 2 (Karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi atasan) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (48,9%) dan terendah yaitu tidak setuju (2,2%).
3. Pernyataan nomor 3 (Karyawan sanggup melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang dilaksanakan) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (48,9%) dan terendah yaitu tidak setuju (2,2%).
4. Pernyataan nomor 4 (Karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (48,9%) dan terendah yaitu ragu-ragu (8,9%).
5. Pernyataan nomor 5 (Alasan saya tetap bertahan karena kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (51,1%) dan terendah yaitu tidak setuju (2,2%).
6. Pernyataan nomor 6 (Saya berkeinginan untuk tetap bekerja sampai pensiun meskipun ada tawaran ditempat lain yang lebih menjanjikan) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (53,3%) dan terendah yaitu ragu-ragu (6,7%).
7. Pernyataan nomor 7 (Saya selalu bersikap jujur dalam menjalankan pekerjaan) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (46,7%) dan terendah yaitu ragu-ragu (6,7%).
8. Pernyataan nomor 8 (Setiap karyawan harus memiliki sikap jujur dalam bekerja) sebanyak 45 responden. Jawaban tertinggi yaitu setuju (48,9%) dan terendah yaitu ragu-ragu (4,4%).

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas Data

Berikut hasil uji normalitas sebagai berikut :



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 22

Gambar IV.8
Hasil Uji Normalitas

Gambar IV.8 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar disekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV.9
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.780	3.231		3.646	.001		
Total_X1	.237	.083	.346	2.842	.007	.710	1.408
Total_X2	.511	.124	.501	4.108	.000	.710	1.408

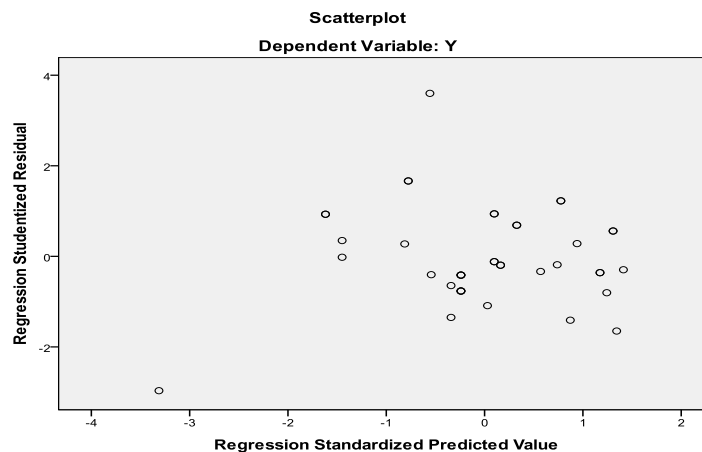
a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil pengolahan pada Table IV.9 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ke dua variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar IV.10 berikut ini:



Gambar IV.10
Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar IV.10 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain : variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat heterokedastisitas.

4.4 Hasil Uji Statistik

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.11
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.780	3.231		3.646	.001		
Total_X1	.237	.083	.346	2.842	.007	.710	1.408
Total_X2	.511	.124	.501	4.108	.000	.710	1.408

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan Tabel IV.11 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 11,780 + 0,237X_1 + 0,511X_2 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut :

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 11,780 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan Loyalitas Karyawan sebesar 11,780 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel

Kompensasi dan Beban Kerja tidak ditingkatkan, maka Loyalitas Karyawan sebesar 11,780 satuan.

2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,237 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi (X_1) mengalami peningkatan satu satuan, maka akan meningkatkan Loyalitas Karyawan sebesar 0,237 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,511 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 0,511 yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Loyalitas Karyawan sebesar 0,511 satuan.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel IV.12 berikut :

Tabel IV.12
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.780	3.231		3.646	.001		
Total_X1	.237	.083	.346	2.842	.007	.710	1.408
Total_X2	.511	.124	.501	4.108	.000	.710	1.408

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan Tabel IV.12 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel Kompensasi (0,007) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,842$ ($n-k=45-3=42$) $> t_{tabel} = 2,01808$ (terlampir), Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel Beban Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,108$ ($n-k=45-3=42$) $> t_{tabel} = 2,01808$ (terlampir), Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Beban Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan.

4.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel IV.13
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	325.950	2	162.975	26.425	.000 ^b
Residual	259.028	42	6.167		
Total	584.978	44			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 26,425 > F_{tabel} 3,21$ ($df1 = k-1=3-1 = 2$) sedangkan ($df2 = n - k$ ($45-3 = 42$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan.

4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel IV.14 Berikut ini:

Tabel.IV.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 ^a	.557	.536	2.483	1.716

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan Tabel IV.14 diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,746 artinya secara bersama-sama Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Karyawan PT. Artha Gita Sejahtera Medan memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *adjusted R Square*. Dimana nilai *adjusted R square* (R^2) sebesar 0,536 (53,6%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 53,6% variasi variabel bebas yaitu Kompensasi dan Beban Kerja pada model dapat menjelaskan variabel Loyalitas Karyawan Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan *standard* deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 2,483 Semakin kecil *standard* deviasi berarti model semakin baik.

4.6 Pembahasan.

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang didukung oleh pernyataan Mulyadi (2016:11) bahwa tujuan dari pemberian kompensasi kepada karyawan dapat, meningkatkan kesejahteraan karyawan, memotivasi karyawan, peningkatan produktivitas, mempertahankan karyawan yang berprestasi yang dimana secara langsung dengan pemberian kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan yang bekerja di perusahaan yang memiliki reputasi baik di kalangan karyawan, membuat mereka merasa Loyal bekerja di perusahaan.

Berdasarkan nilai t-hitung yang ditunjukkan untuk untuk menguji hipotesis, maka diterima, karena nilainya lebih tinggi dari t-hitung yaitu sebesar $2,451 > 2,052$. Hipotesis ini menjelaskan bahwa semakin besar Kompensasi dalam perusahaan, maka semakin besar pula Loyalitas Karyawan yang dimiliki karyawannya.

Hasil dari analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, nilai signifikansinya untuk variabel Kompensasi (0,007) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,842$ ($n-k=45-3=42$) $> t_{tabel}$, hasil yang didapat dari $t_{tabel} = 2.01808$ (terlampir), berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Kompensasi.

Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan.

4.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang didukung oleh pernyataan Robbins (2003:90) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Berdasarkan nilai t_{hitung} yang ditunjukkan untuk untuk menguji hipotesis, maka diterima, karena nilainya lebih tinggi dari t_{tabel} yaitu sebesar $2,410 > 1,98472$. Hipotesis ini menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan yang diman $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Hasil dari analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini untuk variabel lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,108$ ($n-k=45-3=42$) $> t_{tabel} = 2.01808$ (terlampir). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Beban Kerja.

Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian ini sejalan dengan teori yang didukung oleh pernyataan Menurut Saydam (2009:385): Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pembuatan tugas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (satu-persatu) kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dimana nilai t_{hitung} (5,380) $> t_{tabel}$ (1,984). Beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dimana nilai t_{hitung} (2,014) $> t_{tabel}$ (1,984). Secara simultan (serempak) kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dimana nilai F_{hitung} (18,111) $> F_{tabel}$ (2,70). Koefisien determinasi sebesar 0,357 atau 35,7%.

Hasil dari analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini untuk variabel nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 26,425 > F_{tabel}$ 3,21 ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n-k$ ($45-3 = 42$)).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t (parsial) maka hasil yang diperoleh yaitu menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan.
2. Berdasarkan uji t (parsial) maka hasil yang diperoleh yaitu menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel beban kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan.
3. Berdasarkan uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu :

1. Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 46,4% maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan serta mengevaluasi kembali kompensasi yang diberikan kepada karyawan seperti insentif, gaji, bonus dan lain-lain serta menyeimbangkan beban kerja sesuai dengan kondisi pekerjaannya agar loyalitas karyawan di PT Artha Gita Sejahtera dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Jogiyanto, Prof, Akt, MBA. *Teori Ekonomi Mikro Edisi 3*, Yogyakarta, Andi Offset, 2004.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro, 2009.
- _____. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro, 2011.
- _____. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi ketujuh Semarang : Universitas Diponegoro, 2013.
- Gowron, V.J. *Human Performance, Workload and Situational Awareness Measures Handbook, Second Edition*. USA : CRC Press Taylor & Francis Group. 2008.
- Hasibuan, S.P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2009.
- Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Bumi Aksara. 2013.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif dan R&D)*. Bandung : 2009.