

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Prime Line International Malang

Mathilda Ayuningtyas Kia Pansolo

M. Abdi Dzil Ikhrum W, S.E., M.M.

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

Email: mathilda.hilda.hm@gmail.com

Abstract

Human resources are assets within a company that must be considered as developing their potential. Therefore the company must provide compensation in accordance with the type of work and working class with the aim of maintaining loyalty to the company. This study aims to determine the effect of financial compensation and non financial compensation on employee loyalty PT. Prime Line International Malang. Type of research used is explanatory research. The populations used in this study are employees in the production department with a sample of 150 employees. Sampling using total sampling technique. Analyzer used is multiple linear regression. To test the hypothesis used the F test and the t-test. The result of multiple linear regression analysis showed that financial compensation has a significant effect variable on employee loyalty and non financial compensation significantly influence employee loyalty.

Key Words: *Financial Compensation, Non Financial Compensation, Employee Loyalty*

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan asset di dalam perusahaan yang harus diperhatikan perkembangannya. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja dengan tujuan untuk mempertahankan loyalitas kepada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap loyalitas karyawan PT. Prime Line International Malang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi dengan sampel sebanyak 150 orang. Penambilan sampel

menggunakan teknik total sampling. Alat analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Untuk pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan dalam era globalisasi dapat dirasakan setiap harinya, ketatnya persaingan di dalam dunia bisnis tidak hanya berupa produk dan jasa yang dihasilkan akan tetapi juga sumber daya manusia dari perusahaan itu sendiri, karena sumber daya manusia merupakan hal utama yang menentukan, mulai dari tingkat perencanaan sampai evaluasi dan mengelola sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi, sehingga sumber daya manusia memiliki peranan yang penting. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam memberikan segala kemampuannya untuk perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Nawawi (2000) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset di dalam perusahaan yang harus diperhatikan keberadaan perkembangan potensinya.

Secara umum karyawan bekerja karena adanya motivasi untuk memenuhi kebutuhan. Karyawan akan semakin giat bekerja apabila hasil yang dicapai memperoleh imbalan atau kompensasi yang memuaskan atau yang sesuai dengan harapan karyawan. Kompensasi seringkali dianggap sebagai pemicu utama ketidakpuasan yang pada akhirnya membuat hilangnya loyalitas karyawan. Karyawan yang tidak loyal cenderung memiliki motivasi yang rendah sehingga produktivitas karyawan tersebut akan rendah. Apabila seorang karyawan merasa tidak loyal, mereka tidak akan bekerja sebagaimana mestinya dan pada akhirnya perusahaan pun akan sulit untuk mempertahankan karyawan tersebut. Hal ini didukung oleh pendapat Nitisemito (2000) yang menyatakan bahwa rendahnya loyalitas karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya

semangat kerja, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan kemogokan kerja. Salah satu upaya untuk mempertahankan loyalitas karyawan adalah dengan memperhatikan kompensasi yang berupa finansial dan non finansial, seperti pemberian gaji yang sesuai dengan peraturan pemerintah.

Loyalitas sendiri berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan (Sudimin, 2003). Loyalitas karyawan merasa penting untuk diwujudkan karena memiliki makna sebagai kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut (Nitisemito, 2000). Untuk menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka

pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan sistem pemberian kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang kondusif dan adanya pemberian motivasi akan meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat Soegandhi (2013) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi, adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Prime Line International?
- 2) Apakah Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Prime Line International?

Selain itu, tujuan dari penelitian ini ialah:

- 1) Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Prime Line International.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Prime Line International.

2. LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut Rivai (2011) berpendapat bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan Martoyo (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung (non finansial).

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial

langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi finansial tidak langsung atau *benefit* terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun (Rivai, 2014).

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial menurut Kismono (2011) terbagi menjadi dua bagian, yaitu kepuasan dari pekerjaan itu sendiri berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian dan yang kedua yaitu kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan serta lingkungan kerja yang nyaman. Sedangkan menurut Rivai (2014) Kompensasi non finansial terdiri atas karir. Karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karir

merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, kekuasaan, dan interpretasi subjektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu. Karir yang meliputi pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa sedangkan berdasarkan atas lingkungan kerja meliputi mendapatkan pujian, bersahabat, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, situasi kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Tujuan Kompensasi

Menurut Martoyo (2007) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi
2. Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja
3. Pengkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan
4. Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi, antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh/ organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan KEPPRES
6. Biaya hidup/ *cost of living*
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi perekonomian nasional
Jenis dan sifat pekerjaan

Sistem Kompensasi Yang Efektif

Dalam usaha mengembangkan suatu sistem kompensasi, para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal (Siagian, 2012), yaitu:

1. Melakukan analisis pekerjaan
2. Melakukan penilaian pekerjaan
3. Melakukan survey berbagai sistem imbalan yang berlaku

4. Menentukan harga setiap pekerjaan

Loyalitas Karyawan

Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Siagian (2005) loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain loyalitas berpengaruh pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan.

Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Streers dan Porter (2016) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Karakteristik pribadi
2. Karakteristik pekerjaan
3. Karakteristik desain perusahaan /organisasi
4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi

Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Powers (2000) ada 16 indikator yang dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan, yaitu:

1. Tetap bertahan dalam organisasi

2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan
4. Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum
5. Mentaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi
7. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri
8. Membeli dan menggunakan produk perusahaan
9. Ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial organisasi
10. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan
11. Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi
12. Mau mengikuti arahan atau instruksi
13. Merawat properti organisasi dan tidak memboroskannya
14. Merawat properti organisasi dan tidak memboroskannya
15. Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit
16. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja

Aspek-aspek Loyalitas Karyawan

Menurut Steers dan Porter (1983) mengemukakan aspek-aspek loyalitas yang berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan pegawai, dan melakukan proses psikologis terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain:

1. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan
2. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan
3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan

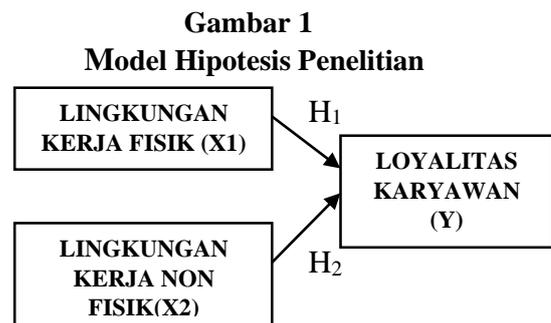
Hubungan Antara Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan

Rivai (2004) yang menyatakan bahwa kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik jika dikelola dengan baik. Jika para anggota organisasi diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi sangat bersifat negatif yaitu berkaitan dengan kekaryaan para anggota organisasi seperti prestasi kerja, keluhan, tingkat

kemangkiran yang tinggi, seringnya terjadi kecelakaan dalam pelaksanaan tugas dan bahkan pemogokan serta keinginan pindah bekerja ke organisasi lain (Siagian, 2010).

Hipotesis Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori maka konsep hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber : *Data diolah, 2019*

Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang dikemukakan di atas tentang pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap loyalitas karyawan, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

a) Hipotesis 1

H₁: kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap

loyalitas karyawan PT. Prime Line International Malang.

b) Hipotesis 2

H₂: kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Prime Line International Malang.

3. METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Dimana jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 150 karyawan bagian produksi PT Prime Line International Malang melalui metode *total sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuisisioner dengan skala *likert*, dan dokumentasi.

Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji linearitas, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 20.0. Uji hipotesis juga dilakukan menggunakan uji F dan uji t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas

Tabel 4.1
Uji validitas

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig.	Ket.
Kompensasi Finansial (X ₁)	X1.1.1	0.812	0.000	0.3	Valid
	X1.1.2	0.793	0.000	0.3	Valid
	X1.1.3	0.778	0.000	0.3	Valid
	X1.1.4	0.668	0.000	0.3	Valid
	X1.1.5	0.749	0.000	0.3	Valid
	X1.2.1	0.775	0.000	0.3	Valid
	X1.2.2	0.674	0.000	0.3	Valid
	X1.2.3	0.730	0.000	0.3	Valid
	X1.2.4	0.822	0.000	0.3	Valid
X1.2.5	0.706	0.000	0.3	Valid	
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	X2.1.1	0.804	0.000	0.3	Valid
	X2.1.2	0.793	0.000	0.3	Valid
	X2.2.1	0.890	0.000	0.3	Valid
	X2.2.2	0.810	0.000	0.3	Valid
	X2.2.3	0.821	0.000	0.3	Valid
	X2.2.4	0.754	0.000	0.3	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y1.1.1	0.729	0.000	0.3	Valid
	Y1.2.2	0.750	0.000	0.3	Valid
	Y1.2.1	0.771	0.000	0.3	Valid
	Y1.3.1	0.833	0.000	0.3	Valid
	Y1.3.2	0.778	0.000	0.3	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa semua item dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa semua item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,3 atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial (X ₁)	0,907	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	0,896	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,828	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa semua variabel tersebut memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

Analisis Statistik

Uji Normalitas

Tabel 4.3.
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77594985
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.036
Kolmogorov-Smirnov Z		1.006
Asymp. Sig. (2-tailed)		.264

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai Sig. Sebesar 0,264

dimana nilai tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial (X ₁)	0.636	1.571
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	0.636	1.571

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel bebas sebesar $0,636 \geq 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,571 \leq 10$, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.5
Uji Heterokedastisitas

Model	Standardized Coefficient		T	Sig.
	Std. error	Beta		
(constant)	,875	,748		1,170
X ₁	,016	,022	,074	,720
X ₂	- ,005	,034	-,015	-,141

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil *ouput* di atas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel kompensasi finansial (X_1) adalah 0,472. Sementara nilai signifikansi untuk kompensasi non finansial (X_2) adalah 0,888. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar keputusan dalam uji glesjer dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

Uji Linearitas

Tabel 4.6
Uji Linearitas

Variabel	<i>Sig. deviation from linierity</i>	Keterangan
X1 – Y	0.524	Linear
X2 – Y	0.071	Linear

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya hubungan yang linear antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.7

Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Stdzd Coefficients	T	Sig.	Ket.
		Beta			
Y	(Constant)		3.561	0.000	
	X ₁	0.319	4.591	0.000	Signifikan
	X ₂	0.504	7.263	0.000	Signifikan
R : 0.741 R Square : 0.549 Adjusted R Square : 0.543 F Hitung : 89.591 Sig. F : 0.000 F tabel : 3.058 t tabel : 1.976					

Sumber : Data primer diolah, 2019

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan tabel 4.13 adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,319 X_1 + 0,504 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) $\beta_1 = 0,319$

Nilai koefisien regresi β_1 bertanda positif, hal ini menunjukkan apabila variabel kompensasi finansial (X_1)

ditingkatkan, maka akan terjadi peningkatan pada variabel Loyalitas Karyawan (Y). Dilihat dari nilai signifikansi nya ($0,000 < 0,05$) atau lebih kecil dari 5% ($0,05$) maka variabel kompensasi finansial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

2) $\beta_2 = 0,504$

Nilai koefisien regresi β_1 bertanda positif, hal ini menunjukkan apabila variabel kompensasi non finansial (X_2) ditingkatkan, maka akan terjadi peningkatan pada variabel Loyalitas Karyawan (Y). Dilihat dari nilai signifikansi nya ($0,000 < 0,05$) atau lebih kecil dari 5% ($0,05$) maka variabel kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa koefisien determinasi yang sudah ditentukan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,543 atau 54,3%. *Adjusted R Square* berkisar pada 1-0, dengan catatan semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan antara ketiga variabel. Dapat disimpulkan bahwa 54,3%

variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Sedangkan selisih oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel loyalitas karyawan diantaranya Motivasi Kerja (Fauzi, 2017), Kepuasan Kerja (Fauzi, 2017) Partisipasi Karyawan (Khalid & Nawab, 2018) dan lainnya.

Uji F

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa, nilai Sig. F sebesar 0,000. Jika nilai Sig. F ($0,000 < \alpha = 0,05$) maka analisis regresi signifikan. Nilai F_{hitung} (89,591) $> F_{tabel}$ (3,058) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dibangun oleh $\Delta\beta = f(\text{kompensasi finansial, kompensasi non finansial})$ sudah baik.

Uji t

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil uji t antara X_1 (Kompensasi Finansial) dengan Y (Loyalitas Karyawan) menunjukkan Sig = 0,000. Karena Sig. $0,000 < \alpha = 0,05$ maka pengaruh X_1 terhadap

Y adalah signifikansi. Nilai t hitung (4,591) > t tabel (1,976) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka diambil kesimpulan bahwa Y (loyalitas karyawan) dipengaruhi oleh secara signifikan oleh X_1 (Loyalitas Karyawan).

2. Hasil uji t antara X_2 (Kompensasi Non Finansial) dengan Y (Loyalitas Karyawan) menunjukkan Sig = 0,000. Karena Sig. 0,000 < $\alpha = 0,05$ maka pengaruh X_2 terhadap Y adalah signifikansi. Nilai t hitung (7,263) > t tabel (1,976) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka diambil kesimpulan bahwa Y (loyalitas karyawan) dipengaruhi oleh secara signifikan oleh X_2 (Loyalitas Karyawan).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Kompensasi finansial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Prime Line International Malang, apabila

kompensasi finansial yang diberikan perusahaan meningkat maka tingkat loyalitas karyawan semakin tinggi.

Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Prime Line International Malang, apabila kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan meningkat maka tingkat loyalitas karyawan semakin tinggi.

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Bagi pihak perusahaan PT. Prime Line international secara keseluruhan kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan loyalitas karyawan dinilai sudah baik. Hal ini perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan lagi sehingga dapat memberikan dampak yang lebih baik bagi pihak perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta dapat meningkatkan daya saing dengan perusahaan sejenis. Perusahaan sebaiknya bisa meningkatkan bonus, tidak hanya dari hasil target yang telah dicapai oleh karyawan akan tetapi juga bisa melalui adanya penambahan bonus

apabila karyawan datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai. Selain itu, perlu diadakan perawatan rutin untuk fasilitas yang ada diperusahaan supaya karyawan merasa nyaman saat bekerja.

2) Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian Diharapkan penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini yaitu seperti, motivasi kerja (Fauzi, 2017), Kepuasan Kerja (Fauzi, 2017) Partisipasi Karyawan (Khalid & Nawab, 2018) dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisti, F. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Loyalitas (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang). *Skripsi Universitas Brawijaya*.
- Agung, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: UB Press.
- Akbar, A. F. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya). *Skripsi Universitas Brawijaya Malang*.
- Anoraga, P., & Widiyanti, N. (1993). *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi II*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Boltax, J. (2011). *Love 'Em or Lose 'Em; Retaining Talented Employees*. CPA Practice Management Journals.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Jakarta: PT. Indeks.
- Drizin, M., & Schneider, A. J. (2004, January 14). *Understanding The Connection Between Loyalty and Profit*. Diambil kembali dari Wiley Online Library: www.interscience.wiley.com
- Fauzi, F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Malang, Jawa Timur). *Skripsi Universitas Brawijaya*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya*

- Manusia, edisi ke-21 cetakan ke-21*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke tujuh belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ihwana, F. M., Isharijadi, & Wijaya, A. L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Perawat Magang Pada Rumah Sakit Lanud Iswahjudi. *Universitas PGRI Madiun*.
- Khalid, K., & Nawab, S. (2018). Employee Participation and Employee Retention in View of Compensation. *SAGE journals*.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kelima*. Yogyakarta: BPFE.
- Masakure, O. (2016). The Effect of Employee Loyalty on Wages. *Journal of Economic Psychology*, 274-298.
- Mathis , R. L., & Jackson, J. H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku kedua*. Jakarta: Salemba Empat.
- McGuinness, B. (1998). *The Change In Employee Loyalty*. Nursing Management.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, S. A. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. (t.thn.). Diambil kembali dari <https://www.ekon.go.id/ekliping/download/2380/1822/i.1-pp-nomor-78-tahun-2015.pdf>
- Powers, E. L. (2000). Employee Loyalty in the New Millenium. *S.A.M. Advanced Management Journal*.
- Purwaningsih, U. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Hotel Pelangi Malang, Jawa Timur). *Skripsi Universitas Brawijaya Malang*.
- Rivai, & Ella, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Edisi ketiga*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2008). *Organizational Behavior, 13th Editidion*. Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2008). *Organizational Behavior, 13th Edition*. Pearson Prentice Hall.

- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business*. Jakarta: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1 cetakan ke-20*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora. (2006). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siswanto, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (t.thn.). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Steers, R., & Porter, R. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Sudaryono. (2014). *Teori dan Aplikasi dalam Statistik*. Yogyakarta: Andi.
- Sudimin, T. (2003). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Manajemen Usahawan Indonesia*.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supranto, J. (2008). *Statistika Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2004). *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.