

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA  
KARYAWAN PADA KOPERASI MANTAP SEJAHTERACAHAYA  
MAS MESUJI MAKMUR OGAN KOMERING ILIR**

**Demsie Harlofida**

STIE Trisna Negara

Email: [demsie@gmail.com](mailto:demsie@gmail.com)

**Abstrak :** *Koperasi Mantap Sejahtera Cahaya Mas Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir merupakan badan usaha yang berbadan hukum koperasi yang memiliki bidang usaha berupa simpan pinjam. Dalam menjalankan aktivitas usahanya. Koperasi ini selalu berupaya untuk memberikan kompensasi berdasarkan prinsip adil dan layak serta berdasarkan peraturan perburuhan yang berlaku agar para karyawannya termotivasi untuk meningkatkan Loyalitas kerja mereka. Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Mantap Sejahtera Cahaya Mas Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir”. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh atas pemberian kompensasi terhadap Loyalitas kerja karyawan Koperasi Mantap Sejahtera Cahaya Mas Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir tersebut. Perusahaan berharap kompensasi yang diberikan akan diimbangi dengan Loyalitas kerja karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : “Terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi terhadap Loyalitas kerja karyawan pada Koperasi Mantap Sejahtera Cahaya Mas Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir”.*

**Kata Kunci:** *kompensasi, loyalitas*

**PENDAHULUAN**

Pada dasarnya setiap organisasi yang ada sudah pasti mempunyai rencana yang selalu mengusahakan agar semua kegiatannya dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Rencana inilah yang lazim disebut dengan program dari sebuah organisasi. Semua program organisasi tersebut dapat dilaksanakan dengan baik apabila di dalam aktivitasnya terdapat faktor – faktor yang menunjang dalam pelaksanaan tersebut, diantaranya tersedianya sarana dan prasarana, modal, serta kesamaan antara program dengan tujuan organisasi. Sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut, merupakan salah satu sumber daya yang terpenting yaitu sumber daya manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Tujuan itu akan dapat dicapai dengan baik apabila sebuah organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan yang dimilikinya. Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang dimiliki oleh organisasi akan memiliki efisiensi yang tinggi dalam bekerja apabila organisasi tersebut memberikan perhatian yang penuh kepada para karyawannya yaitu berupa upah dan kebutuhan-kebutuhan lainnya yang memadai.

Apabila sebuah perusahaan dapat memberikan tingkat upah dan kebutuhan lainnya yang memadai, maka para karyawan akan merasa puas dan akan merasa di hargai dan secara tidak langsung akan mempengaruhi loyalitas kerja dari karyawan tersebut. Loyalitas dari setiap karyawan sangat dibutuhkan dari setiap organisasi, karena dengan loyalitas yang dimiliki oleh setiap karyawan diharapkan setiap pekerjaan yang mereka kerjakan akan dapat dilaksanakan

secara baik. Maka dari itu apabila organisasi itu akan mudah untuk mencapai tujuannya, usahakan agar setiap organisasi mempunyai para karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi.

Salah satu organisasi yang memperhatikan tingkat loyalitas kerja karyawannya adalah Koperasi Mantap Sejahtera Cahaya Mas Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir. Dengan loyalitas kerja karyawannya yang tinggi dalam melaksanakan tugas serta kewajiban, maka diharapkan tujuan dari pada Koperasi ini akan terealisasi.

Untuk menumbuhkan loyalitas kerja karyawan yang tinggi maka dibutuhkan faktor-faktor yang mendukung untuk terciptanya loyalitas harus terpenuhi, faktor-faktor tersebut seperti: kompensasi. Kompensasi yang diberikan oleh pihak Koperasi Mantap Sejahtera Cahaya Mas Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir kelihatannya sudah mampu untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawannya. Ini terlihat dari rendahnya tingkat absensi para karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahasnya menjadi penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Koperasi Mantap Sejahtera Cahaya Mas Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir".

### **Perumusan Masalah**

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah "Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada Koperasi Mantap Sejahtera Cahaya Mas Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir".

### **Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan dalam bidang koperasi yang ada di Indonesia.
2. Bagi Koperasi Mantap Sejahtera Cahaya Mas Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir sebagai masukan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya.
3. Bagi dunia usaha, hasil penelitian dapat menjadi masukan dan sumbangan pemikiran menambah ilmu pengetahuan terutama dalam bidang kompensasi.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia**

Dalam suatu organisasi unsur manusia memiliki peranan yang terpenting dalam melaksanakan segala kegiatan atau aktivitas yang ada dan juga selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan. Menurut Malayu SP. Hasibuan ( 2000 ; Hlm. 10 ) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah "Ilmu dan seni mengatur dan khususnya mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan". Menurut Marihot Tua Efendi Harianja (2002 ; Hlm. 2 ) yaitu: "Manajemen Sumber Daya Manusia sering disebut juga Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat".

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2001 ; Hlm. 3) mendefinisikan bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi".

Dari tiga pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang baik bagi pencapaian tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.. Faktor sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

### **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan akan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar oleh perusahaan atau organisasi, supaya organisasi tidak merasa dirugikan dan karyawan merasa puas serta mau kerja yang giat dan loyal sehingga tujuan organisasi dapat dicapai sebaik mungkin.

Menurut Malaya S.P Hasibuan ( 2009 : hlm. 116 ). Pengertian kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas untuk kerja mereka ( Tani Handoko, 2008 : hlm 155 )

Sedangkan menurut Simamora Hanry ( 2009 : hlm 450 ), menerangkan kompensasi adalah "kompensasi meliputi kembalikan – kembalikan finansial dan jasa – jasa terwujud dan tunjangan – tunjangan yang diterima para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan gaji dan upah, tetapi istilah kompensasi merupakan konsep yang luas ".

Berdasarkan beberapa pandangan diatas dapat diyakini bahwa pemberian kompensasi atau balas jasa sangat berarti dan dapat meningkatkan semangat dan loyalitas kerja karyawan pada perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas – tugasnya.

### **Pengertian Loyalitas Kerja**

Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan kewajiban sangat tergantung pada kesediaan untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi terhadap kepentingan kelompok/organisasi. Untuk itu maka perlu rasa memiliki (sens of bellonging) kesetiaan bekerja dalam organisasi dan perusahaan. Dengan adanya kesetiaan bekerja akan dapat tercapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektivitas kerja yang mantap. Efektivitas yang tinggi akan menaikkan produktivitas. Produktivitas yang optimal akan menaikkan keuntungan berpengaruh pada naiknya kesejahteraan.

Menurut Daryanto SS (2009 : hlm 408), "Loyalitas berarti ketaatan, kepatuhan, kesetiaan" . "Kerja adalah perbuatan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil ; hal mencari nafkah". Sedangkan menurut Bedjo Siswanto (2009 : hlm 31) "Loyalitas atau kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuai yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tingkat dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku tenaga yang bersangkutan dalam kegiatan sehari –

hari serta dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja sangat berhubungan dengan pengabdianya".

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa segala tindakan yang tidak dilaksanakan dengan penuh pengabdian dan penuh rasa tanggung jawab boleh dikatakan tidak loyal atau tidak setia bekerja. Hampir dapat disamakan dengan disiplin kerja. Sikap demikian akan mengganggu kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan dan akibatnya organisasi / perusahaan akan mengalami kerugian.

### **Kerangka Pemikiran**

Setiap instansi atau perusahaan tentu memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan baik bagi perusahaan maupun manfaat bagi karyawan. Berhasil atau tidaknya tujuan tersebut sangat tergantung pada faktor sumber daya manusia atau karyawan. Para karyawan dituntut meningkatkan Loyalitas kerja mereka agar keuntungan tersebut menjadi maksimal seperti apa yang diharapkan. Menurut Malaya S.P Hasibuan ( 2009 : hlm. 116 ). Pengertian kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Bedjo Siswanto (2009 : hlm 31) "Loyalitas atau kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuai yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tingkat dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku tenaga yang bersangkutan dalam kegiatan sehari – hari serta dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja sangat berhubungan dengan pengabdianya".

### **Metode Penelitian**

#### 1. Analisis Kualitatif

Yaitu suatu analisis yang digunakan untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini dengan menggunakan teori – teori atau bersifat non matematis.

#### 2. Analisis Kuantitatif

Yaitu suatu analisis yang menggunakan pendekatan menggunakan angka-angka atau rumus matematis. Dengan ini penulis menggunakan rumus koefisien korelasi sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Gitosudarmo. 2002 : 147 ).

Keterangan :

$\sum$  = Jumlah

r = Koefisien korelasi X dan Y.

n = Jumlah sampel

X = Variabel bebas ( Kompensasi )

Y = Variabel terikat ( Loyalitas )

XY = Perkalian Variabel X dan Y.

Setelah diketahui korelasi (r) maka akan dapat dilihat besar kecilnya pengaruh yang ditimbulkan oleh Kompensasi terhadap Loyalitas kerja karyawan pada Koperasi Mantap Sejahtera Cahaya Mas Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir Untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh tersebut, maka penulis menggunakan standar konservatif sebagai berikut :

**TABEL STANDAR KONSERVATIF**

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
Antara 0,00 – 0,199	Sangat rendah
Antara 0,20 – 0,399	Rendah
Antara 0,40 – 0,599	Sedang
Antara 0,60 – 0,799	Kuat
Antara 0,80 – 1,000	Sangat kuat

(Sugiyono. 2004 : 183 ).

Sedangkan untuk mengetahui kadar prosentase ( KP ) dari pengaruh tersebut penulis menggunakan rumus yaitu :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Setelah diketahui kadar prosentase yang ditimbulkan oleh Kompensasi terhadap Loyalitas kerja karyawan, maka faktor lain yang mempengaruhi adalah 100% - KP. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya apakah dapat diterima atau ditolak, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sudjana. 2005 : 380 )

Keterangan :

t = Penguji koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

“t” dapat dicari dengan melihat tabel “t” dengan derajat kebebasan 0,05 (  $\alpha$  5% ) untuk ( n-2 ), apabila “t” hitung lebih besar dari “t” tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, dan jika “t” hitung lebih kecil dari “t” tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Sebelum dimasukkan kedalam rumus yang telah ditentukan tersebut, maka hasil penelitian yang diperoleh dari angket ( kuisisioner ) yang telah disebarakan akan ditabulasikan dalam bentuk tabel. Sedangkan penilaian atau skoring yang dilakukan dari setiap jawaban yang telah diberikan oleh responden adalah sebagai berikut :

- a. Setiap alternatif jawaban A diberi skor 3
- b. Setiap alternatif jawaban B diberi skor 2
- c. Setiap alternatif jawaban C diberi skor 1

## **ANALISIS DATA**

Alat analisis yang digunakan adalah dengan rumus koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel, yaitu kompensasi (Variabel X) dan Loyalitas kerja karyawan ( Variabel Y ), sedangkan untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumus uji hipotesis.

Data yang diteliti dalam penulisan ini adalah data tentang pemberian kompensasi (x) dan loyalitas kerja (y).

### **1. Pengujian data**

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan rumus koefisien korelasi dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada Koperasi Mantap Sejahtera Cahaya Mas Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir, mempunyai hubungan yang sangat rendah hal ini dibuktikan dengan  $r = 0,113$ .

Sedangkan dari hasil kadar prosentase (%) juga menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai kadar prosentase pengaruh sebesar 1,8% terhadap loyalitas kerja karyawan, ini berarti faktor lain yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan pada Koperasi Mantap Sejahtera Cahaya Mas Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir adalah sebesar 98,2%. Dari hasil uji hipotesis, diketahui  $t_0$  (hitung) = 0,32 sedangkan  $t_h$  (tabel) pada derajat kebebasan 0,05 ( $n - 2$ ) = 1,860, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $t_0 < t_h$  yaitu  $0,32 < 1,860$  ini berarti hipotesis yang diajukan tidak diterima.

### **2. Hasil Analisis**

Berdasarkan dari hasil pembahasan diatas maka dalam penelitian ini penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan rumus koefisien korelasi dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada Koperasi Mantap Sejahtera Cahaya Mas Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir, mempunyai hubungan yang sangat rendah hal ini dibuktikan dengan  $r = 0,113$ .
- b. Sedangkan dari hasil kadar prosentase (%) juga menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai kadar prosentase pengaruh sebesar 1,8% terhadap loyalitas kerja karyawan, ini berarti faktor lain yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan pada Koperasi Mantap Sejahtera Cahaya Mas Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir adalah sebesar 98,2%.
- c. Dari hasil uji hipotesis, diketahui  $t_0$  (hitung) = 0,32 sedangkan  $t_h$  (tabel) pada derajat kebebasan 0,05 ( $n - 2$ ) = 1,860, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $t_0 < t_h$  yaitu  $0,32 < 1,860$  ini berarti hipotesis yang diajukan tidak diterima.

### **3. Saran**

Saran-saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini, akan tetapi sifatnya hanya memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan pimpinan dalam mengambil suatu keputusan dimasa – masa yang akan datang.

Adapun saran – sarannya adalah sebagai berikut :

- a. Agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan loyal maka pimpinan harus memperhatikan kompensasi dalam bentuk upah.
- b. Karena kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat rendah terhadap loyalitas kerja karyawan, agar loyalitas karyawan lebih tinggi lagi, pimpinan harus memperhatikan faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas.

- c. Untuk menghindari kejenuhan dalam bekerja, sebaiknya pimpinan lebih memfokuskan pada hal pentingnya akan ada mutasi bagi karyawan dan rekreasi, bila perlu setiap akhir tahun.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adam Ibrahim Indra Wijaya. 2000. Perilaku Organisasi. Jakarta: Sinar Baru.
- Amsyah, Zulkifli. 2003. Manajemen Sistem Informasi. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Asmara, Husnal. 1985. Pengantar Kepemimpinan Pendidikan. Jakarta : Ghalia Handayaniingrat,
- Soewarno. 1996. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Cangara, Hafied. 2010. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Davis, Keith., Jhon Newstrom. 2003. Prilaku dalam organisasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Effendy, Onong Uchjana. 2004. Dinamika Komunikasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2002. Manajemen Operasi. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE .
- Handoko, T Hani. 2001. Menejemen Personalialia dan Kekaryawanan. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi.. Jakarta: Bumi Aksara.
- ..... 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi.. Jakarta : Bumi Aksara
- ..... 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi.. Jakarta : Bumi Aksara.
- ..... 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi : Jakarta Bumi Aksara.
- J. Supranto, Statistik Teori Dan Aplikasi, Erlangga, Jakarta, 2000
- Morissan. 2009. Teori Komunikasi Organisasi. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Muhammad, Arni. 2000. Komunikasi Organisasi (Edisi 1 Cetakan 3). Jakarta: Bumi Aksara.
- Nisfiannoor, Muhammad. 2009. Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial. Jakarta: Salemba Humanika.
- Robbins, S.P. 2002. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Desember 2017, Vol. 3 No. 2, pp 33-52 *El-Idare* <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare> (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Steers, Richard M.1985. Efektifitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Sudjana. 2005. Metoda Statistika. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Suyuti, Achmad. 2001. Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Leadership) dari Aspek Etik dan Moral. Pekalongan: Cinta Ilmu.
- Swastha, Basu. dan Irwan. 2001. Manajemen Pemasaran Modern. Yogyakarta : Liberty
- Triantoro, Safaria. 2004. “Kepemimpinan”. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Usman, Husaini. 2013. Manajemen (Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan), Jakarta. Bumi Aksara.