

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Memperoleh derajat Sarjana Psikologi



**Disusun Oleh:**

**Ghinasaffa Auliza Athahaura**

**30701800053**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2022**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**Ghinasaffa Auliza Athahaura**  
**30701800053**

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna  
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

  
Agustin Handayani, S.Psi, M.Si

25 Juli 2022

Semarang, 25 Juli 2022

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung

  
Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIK. 210799001

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Ghinasaffa Auliza Athahaura**  
Nim: 30701800053

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
pada tanggal 08 Agustus 2022

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Inhastuti Sugiasih, S.Psi, M.Psi, Psikolog
2. Titin Suprihatin, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si



Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 06 September 2022

Mengetahui



Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si  
NIK. 210799001

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Ghinasaffa Auliza Athahaura dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 25 Juli 2022

Yang Menyatakan



**Ghinasaffa Auliza Athahaura**

**(30701800053)**

## MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."

**(Q.S. Al-Baqarah : 286)**

“Apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu.”

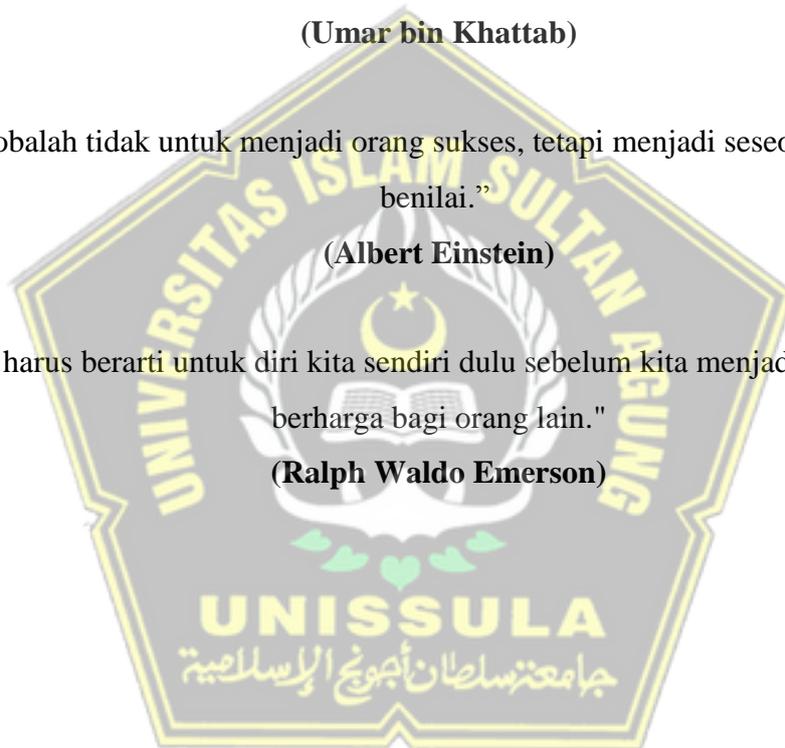
**(Umar bin Khattab)**

“Cobalah tidak untuk menjadi orang sukses, tetapi menjadi seseorang yang menilai.”

**(Albert Einstein)**

"Kita harus berarti untuk diri kita sendiri dulu sebelum kita menjadi orang yang berharga bagi orang lain."

**(Ralph Waldo Emerson)**



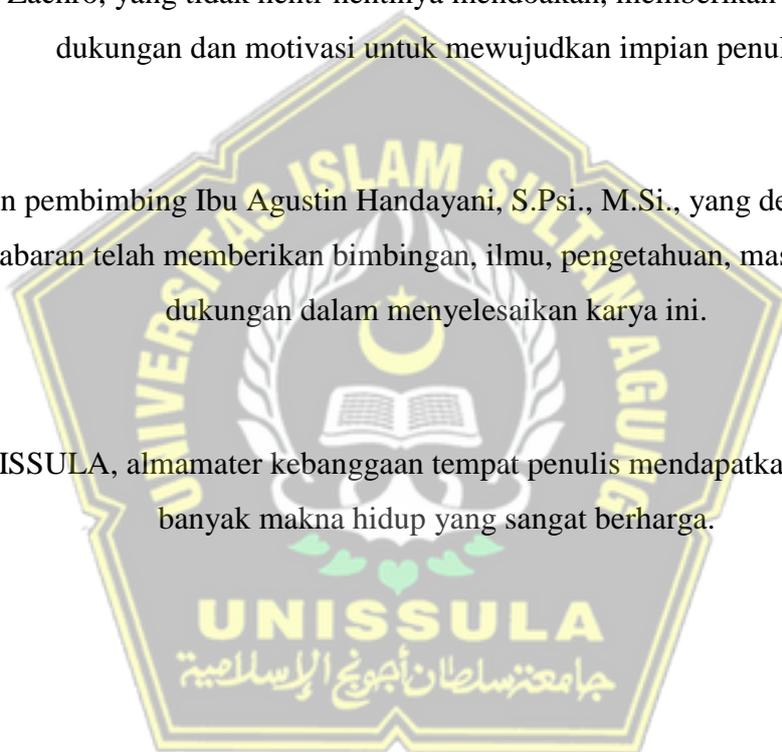
## PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan karya ini kepada:

Ayah dan Bunda tercinta, Bapak Mirza Muhady Arshad dan Ibu Nur Azizah Mulya Zachro, yang tidak henti-hentinya mendoakan, memberikan kasih sayang, dukungan dan motivasi untuk mewujudkan impian penulis.

Dosen pembimbing Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si., yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, ilmu, pengetahuan, masukan, dan dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

UNISSULA, almamater kebanggaan tempat penulis mendapatkan ilmu dan banyak makna hidup yang sangat berharga.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah dan inayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga karya ini mampu penulis selesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh derajat S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita mendapatkan syafa'atnya kelak.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini banyak mengalami kendala dan rintangan, namun berkat bantuan, dukungan dan motivasi dari semua pihak baik secara moril maupun materil, sehingga penulis dapat melewati proses yang berat menjadi lebih ringan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Joko Kuncoro S. Psi., M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas dedikasinya dalam proses akademik serta motivasi untuk seluruh mahasiswa
2. Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M. Si., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing skripsi, memberikan dukungan, motivasi, dan masukan dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
3. Ibu Ratna Supradewi, S.Psi., M.Si.Psi, selaku dosen wali yang telah bersedia memberikan arahan dan dukungan selama proses perkuliahan
4. Seluruh karyawan PT Triangle Motorindo (VIAR Motor) Semarang yang telah bersedia meluangkan waktu dan membantu proses penelitian dengan mengisi skala
5. Bapak Dimas Tommy Radityo, S.Psi., selaku Kepala Bagian HRGA-Legal PT Triangle Motorindo (VIAR Motor) Semarang yang telah memberikan ijin dan dukungan kepada peneliti dalam proses penelitian

6. Mbak Ratih Retnosari, S.Psi., selaku HR-Recruitment PT Triangle Motorindo (VIAR Motor) Semarang yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi kepada peneliti dalam melakukan penelitian
7. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UNISSULA atas seluruh dedikasinya dalam memberikan dukungan, motivasi, ilmu dan pengetahuan kepada penulis untuk saat ini dan hari esok
8. Bapak, Ibu Staff Tata Usaha serta Perpustakaan Fakultas Psikologi UNISSULA, yang telah banyak membantu dalam proses akademik dan administrasi hingga skripsi ini selesai
9. Ayah dan Bunda tercinta, Mirza Muhady Arshad dan Nur Azizah Mulya Zachro, tempat berteduh bagi peneliti, yang tidak henti-hentinya mendoakan, memberikan kasih sayang, motivasi dan dukungan baik secara moril maupun materil, serta dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis agar senantiasa menjadi pribadi lebih baik dan bermanfaat bagi orang lain
10. Adik-adik tersayang, Githanisa Elgazy Athadiva dan Gazelia Aureli Athahaufa, yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat dalam setiap kegiatan dalam perkuliahan hingga penelitian skripsi
11. Mas Ilham Adhitya Nugroho, yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan kepada penulis dalam setiap proses penelitian yang dilalui oleh penulis
12. Sahabat-sahabatku, Nabilla Rafidayanti, Lathifah Nur Safitri, Nurmin Fauzi Akbar Jihadi, yang telah bersedia untuk menemani dan membantu penulis dalam melancarkan proses perkuliahan serta memberikan motivasi selama penulis melakukan penelitian
13. Sahabat-sahabatku, Anindya Viva Amalia, Zacky Bakhtiar Rifai, Falah Mubarak Khasaaisa, Adrian Yudi Nugroho, Intan Eka Putri, Akbar Maulana Al Malik, Caisar Nurazni Pamungkas, Fahril Shafa, Zani Bayan Az Zahra, yang telah memberikan dukungan moril, motivasi dan semangat bagi penulis dalam melewati segala rintangan dalam proses penelitian ini

14. Teman-teman seperbimbinganku, Shinta Maylindha Ardhiyanti dan Qory Kemala Gladys, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berbagi ilmu dan membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi
15. Mas Sandy Agum Gumelar, S.Psi., yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berbagi ilmu dan pengalaman selama proses penyusunan skripsi
16. Diriku sendiri yang telah mampu bertahan sampai sejauh ini dalam menyelesaikan semua tugas dan kegiatan selama proses perkuliahan hingga melakukan penelitian skripsi
17. Berbagai pihak yang telah banyak membantu dan mendoakan penulis yang tidak dapat penulis tuliskan satu per satu

Skripsi ini disusun dengan proses penyelesaian yang sebaik-baiknya. Namun penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran dari berbagai pihak guna memperbaiki karya skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya dibidang industri dan organisasi.

Semarang, 25 Juli 2022

**Ghinasaffa Auliza Athahaura**

**(30701800053)**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI.....	9
A. Loyalitas Kerja.....	9
1. Pengertian Loyalitas Kerja .....	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja.....	10
3. Aspek-aspek Loyalitas Kerja.....	12

B. Kompensasi .....	14
1. Pengertian Kompensasi .....	14
2. Aspek-aspek Kompensasi.....	15
C. Disiplin Kerja.....	17
1. Pengertian Disiplin Kerja .....	17
2. Aspek-aspek Disiplin Kerja.....	17
D. Hubungan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Kerja	19
E. Hipotesis.....	21
BAB III .....	23
METODOLOGI PENELITIAN.....	23
A. Identifikasi Variabel.....	23
B. Definisi Operasional.....	23
1. Loyalitas Kerja .....	23
2. Kompensasi .....	24
3. Disiplin Kerja .....	24
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	25
1. Populasi .....	25
2. Sampel.....	26
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	26
D. Metode Pengumpulan Data .....	26
1. Skala Loyalitas Kerja .....	26
2. Skala Kompensasi .....	28
3. Skala Disiplin Kerja .....	29
E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur.....	31

1. Validitas.....	31
2. Uji Daya Beda Aitem .....	31
3. Estimasi Reliabilitas Alat Ukur .....	32
F. Teknik Analisis .....	33
BAB IV .....	34
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	34
A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian .....	34
1. Orientasi Kacah Penelitian .....	34
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian .....	35
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	44
1. Uji Asumsi.....	44
2. Uji Hipotesis.....	46
C. Deskripsi Hasil Penelitian .....	47
1. Deskripsi Data Skor Loyalitas Kerja.....	48
2. Deskripsi Data Skor Kompensasi.....	49
3. Deskripsi Data Skor Disiplin Kerja.....	51
D. Pembahasan.....	52
E. Kelemahan Penelitian.....	56
BAB V.....	57
KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
A. Kesimpulan .....	57
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA .....	58
LAMPIRAN.....	62

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rincian Data Karyawan PT Triangle Motorindo Semarang.....	25
Tabel 2. Blue Print Skala Loyalitas Kerja.....	27
Tabel 3. Blue Print Skala Kompensasi.....	28
Tabel 4. Blue Print Skala Disiplin Kerja.....	30
Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Loyalitas Kerja .....	37
Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Kompensasi .....	38
Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Disiplin Kerja .....	38
Tabel 8. Uraian Kegiatan Pembagian Skala Ujicoba .....	39
Tabel 9. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Loyalitas Kerja Karyawan.....	40
Tabel 10. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kompensasi .....	41
Tabel 11. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Disiplin Kerja .....	42
Tabel 12. Data Demografi Subjek dalam Penelitian.....	43
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas .....	44
Tabel 14. Norma Kategorisasi.....	48
Tabel 15. Deskripsi Skor Skala Loyalitas Kerja .....	49
Tabel 16. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Loyalitas Kerja.....	49
Tabel 17. Deskripsi Skor Skala Kompensasi .....	50
Tabel 18. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Kompensasi.....	50
Tabel 19. Deskripsi Skor Skala Disiplin Kerja .....	51
Tabel 20. Deskripsi Skor Skala Disiplin Kerja .....	52

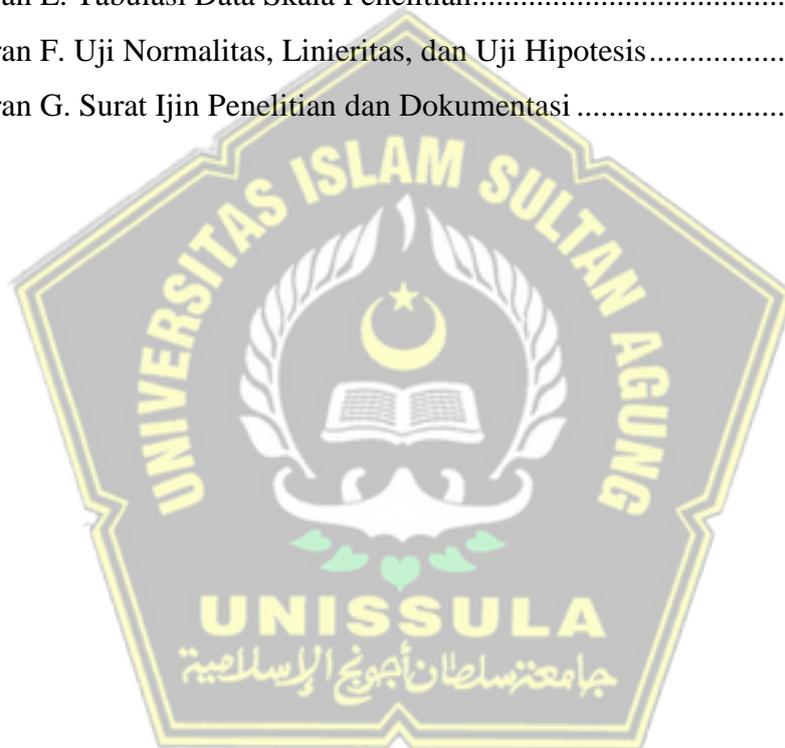
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Loyalitas Kerja .....	49
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Kompensasi .....	51
Gambar 3. Norma Kategorisasi Skala Disiplin Kerja .....	52



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba.....	49
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Uji Coba.....	73
Lampiran C. Reliabilitas dan Daya Beda Aitem Skala Uji Coba .....	86
Lampiran D. Skala Penelitian .....	493
Lampiran E. Tabulasi Data Skala Penelitian.....	103
Lampiran F. Uji Normalitas, Linieritas, dan Uji Hipotesis.....	116
Lampiran G. Surat Ijin Penelitian dan Dokumentasi .....	123



## HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN

Ghinasaffa Auliza Athahaura<sup>1</sup>, Agustin Handayani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung

Email: [ghinasaffa04@std.unissula.ac.id](mailto:ghinasaffa04@std.unissula.ac.id)

[agustinhandayani75@gmail.com](mailto:agustinhandayani75@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris mengenai hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan perusahaan yang berjumlah 390 dan sampel penelitian sebanyak 99 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala yang terdiri dari skala loyalitas kerja, skala kompensasi, dan skala disiplin kerja. Skala loyalitas kerja berjumlah 35 aitem dengan reliabilitas 0,948. Skala kompensasi berjumlah 24 aitem dengan reliabilitas 0,884. Skala disiplin kerja berjumlah 32 aitem dengan reliabilitas 0,948. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, dibuktikan dengan adanya hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan dengan  $R = 0,808$  dan  $F_{hitung} = 90,046$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, dibuktikan dengan korelasi antara kompensasi dengan loyalitas kerja diperoleh skor  $r_{x1y}$  sebesar 0,620 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang berarti ada hubungan positif antara kompensasi dengan loyalitas kerja. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, dibuktikan dengan korelasi antara disiplin kerja dengan loyalitas kerja diperoleh skor  $r_{x2y}$  sebesar 0,576 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang berarti ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan loyalitas kerja. Sumbangan efektif variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja sebesar 65,22%.

**Kata kunci:** loyalitas kerja, kompensasi, disiplin kerja

## **THE RELATIONSHIP BETWEEN COMPENSATION AND JOB DISCIPLINE ON EMPLOYEE JOB LOYALTY**

Ghinasaffa Auliza Athahaura <sup>1</sup>, Agustin Handayani <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Student of the Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University

<sup>2</sup> Lecturers of the Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University

Email: [ghinasaffa04@std.unissula.ac.id](mailto:ghinasaffa04@std.unissula.ac.id)

[agustinhandayani75@gmail.com](mailto:agustinhandayani75@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to empirically examine the relationship between compensation and job discipline on employee loyalty. This research applies correlational quantitative method. The population in this study are 390 company employees and the research sample is 99 employees. The sampling method used purposive sampling technique. This study uses a measuring instrument in the form of a scale consisting of a job loyalty scale, a compensation scale, and a job discipline scale. The work loyalty scale consists of 35 items with a reliability of 0,948. The compensation scale consists of 24 items with a reliability of 0,884. The job discipline scale is 32 items with a reliability of 0,948. Data analysis used multiple regression analysis and partial correlation. The results showed that the first hypothesis was accepted, as evidenced by the relationship between compensation and job discipline on employee loyalty with  $R = 0,808$  and  $F_{hitung} = 90,046$  with  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). The second hypothesis in this study was accepted, as evidenced by the correlation between compensation and job loyalty, an  $r_{x1y}$  score of 0,620 and a significance level of 0,000 ( $p < 0,01$ ), which means that there is a positive relationship between compensation and job loyalty. The third hypothesis in this study was accepted, as evidenced by the correlation between work discipline and job loyalty, an  $r_{x2y}$  score of 0,576 and a significance level value of 0,000 ( $p < 0,01$ ) which means there is a positive relationship between job discipline and job loyalty. The effective contribution of compensation and job discipline variables to job loyalty is 65,22%.*

**Keywords:** job loyalty, compensation, job discipline

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Teknologi, modal, dan sarana prasarana merupakan faktor-faktor pendukung perusahaan guna mencapai tujuan, namun terdapat hal yang paling menentukan untuk menyelaraskan faktor-faktor tersebut yaitu sumber daya manusia (Safitri, 2015). Faktor sumber daya manusia berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang profesional dan kompetitif menjadi faktor penting dalam kemajuan dari sebuah perusahaan (Sutriniasih, 2019). Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk memajukan perusahaan yaitu dengan mencapai kesejahteraan karyawan melalui adanya kompensasi untuk karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Upaya pemberian kompensasi yang ideal dapat mendatangkan rasa nyaman pada karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kenyamanan karyawan dalam bekerja dapat memunculkan loyalitas kerja dan membuat karyawan setia pada perusahaan. Kesetiaan karyawan tersebut juga bisa menciptakan rasa patuh kepada perusahaan, sehingga akan memunculkan disiplin kerja yang tinggi dalam diri karyawan.

Loyalitas didefinisikan sebagai kesetiaan dan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja. Tinggi rendahnya loyalitas karyawan tidak hanya dilihat dari lamanya karyawan bekerja, namun juga dapat dilihat dari kualitas ide dan gagasan yang disumbangkan karyawan pada perusahaannya (Onsardi, 2018). Loyalitas karyawan juga ditunjukkan oleh sikap karyawan terhadap perusahaan dengan senantiasa menjaga nama baik perusahaan. Namun saat ini banyak karyawan dengan tingkat loyalitas yang rendah terhadap perusahaan di mana mereka bekerja. Rendahnya loyalitas karyawan dapat dilihat dari hasil survei Hay Group pada tahun 2015 yang mencatat tingginya angka perpindahan karyawan atau *turnover*, bahwa apabila dibandingkan dengan tahun 2012 dunia industri ditingkat mancanegara mengalami peningkatan jumlah karyawan yang akan keluar dari pekerjaannya yakni sebanyak 49 juta karyawan (Hasanah, 2020).

Indonesia menjadi salah satu negara dengan permasalahan serupa yang dibuktikan dengan hasil survei *Michael Page Indonesia Employee Intentions Report* yang mengatakan bahwa terdapat 72% responden survei pada tahun 2015 berminat untuk berpindah kerja dalam kurun waktu 1 tahun ke depan (Arifa, 2018). Adapun pernyataan dari *Country Manager of Robert Walters Indonesia*, Eric Mary, yang menjelaskan bahwa waktu favorit yang menjadi pilihan karyawan untuk berhenti bekerja adalah pasca lebaran (Petriella, 2019). Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian LinkedIn yang mengatakan bahwa Indonesia mengalami peningkatan sebanyak 9 – 10% perpindahan kerja pasca lebaran dalam 2014 – 2018 (Haryono, 2019).

Hasil penelitian tersebut juga selaras dengan pernyataan subjek saat peneliti melakukan wawancara terkait perpindahan kerja pada suatu perusahaan dengan HR-Recruitment berinisial R. Subjek R menyatakan:

*“kalau timing yang paling banyak jumlah karyawan resign sih pas habis lebaran sama hari natal, angka turnovernya pasti naik, karena kita kan pasti mengukur angka turnover itu setiap bulan”* (R/07 Oktober 2021)

Subjek R juga menyampaikan bahwa banyaknya karyawan yang berhenti bekerja setelah lebaran disebabkan oleh adanya pencairan Tunjangan Hari Raya (THR) dari perusahaan serta maraknya lowongan pekerjaan baru dari perusahaan lain. Pernyataan tersebut juga selaras dengan hasil survei *Country Manager of Robert Walters Indonesia*, Eric Mary, mengenai alasan pekerja mengundurkan diri setelah hari raya, yaitu karena THR sudah cair dan maraknya lowongan pekerjaan baru diluar perusahaan tempat bekerja (Petriella, 2019).

Penelitian ini dilakukan di PT. Triangle Motorindo, perusahaan swasta yang bergerak dibidang otomotif dengan berbagai jenis produk kendaraan bermotor. Perusahaan kendaraan merk VIAR ini berlokasi di Bukit Semarang Baru, Mijen, Semarang Jawa Tengah.

Subjek R menyampaikan informasi bahwa angka *turnover* pada PT. Triangle Motorindo menunjukkan grafik yang fluktuatif. Subjek R juga mengemukakan bahwa pada saat angka *turnover* tinggi maka dapat mempengaruhi berbagai aktivitas kerja dalam perusahaan. Pernyataan tersebut

selaras dengan ungkapan Pawesti & Wikansari (2016) yang menyampaikan bahwa *turnover* dapat menyebabkan terganggunya aktivitas kerja serta kerugian bagi perusahaan, baik dari sisi keuangan, sumber daya, serta dorongan untuk bekerja dengan optimal. Tingginya angka *turnover* menunjukkan rendahnya loyalitas karyawan, oleh karena itu perlu adanya sebuah upaya dari perusahaan dalam rangka mencegah peningkatan angka *turnover*.

Karyawan yang loyal merupakan cerminan dari manajemen karyawan yang berkualitas tinggi dengan demikian keberhasilan perusahaan lebih mudah untuk dicapai (Timperi, 2015). Loyalitas karyawan dapat terlihat dari sumbangsuhnya terhadap perusahaan, termasuk dengan menaati peraturan yang berlaku. Sikap taat dan patuh akan muncul pada karyawan karena dirinya menyadari bahwa peraturan dibuat demi kepentingan bersama. Karyawan yang mengindahkan peraturan tidak akan melanggar peraturan yang berlaku serta akan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab agar target perusahaan dapat tercapai.

Loyalitas yaitu suatu sikap dari karyawan yang merupakan bentuk keinginannya untuk mengerahkan kemampuan terbaik dalam bekerja serta tidak meninggalkan perusahaan tempat bekerja (Safitri, 2015). Loyalitas juga dapat diartikan sebagai sikap mental karyawan berupa kesetiaan terhadap perusahaan dalam keadaan yang baik maupun keadaan terburuk (Hermawan & Riana, 2014). Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat dari sikap karyawan pada saat perusahaan mengalami kondisi terburuk, karyawan tetap bekerja dengan baik dan sesuai target meskipun tidak mendapat bonus saat perusahaan mengalami krisis keuangan. *The Loyalty Research Center* (Nindyati & Paramadina, 2017) menjelaskan loyalitas sebagai perwujudan dari komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan meyakini bahwa bekerja di perusahaan saat ini merupakan pilihan terbaik dan tidak aktif mencari lowongan pekerjaan di tempat yang lain. Loyalitas yaitu sikap setia seorang karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut, seperti: upah, gaji, tunjangan, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja (Hidayati et al., 2018).

Terwujudnya cita-cita dan tujuan perusahaan tidak lepas dari loyalitas yang dimiliki oleh karyawan. Loyalitas sendiri dipengaruhi oleh salah satu faktornya

yaitu kompensasi (Hermawan & Riana, 2014). Kompensasi menjadi salah satu alasan karyawan untuk tetap setia bekerja di perusahaannya dan menjadi motivasi utama karyawan dalam melakukan pekerjaan yang baik (Onsardi, 2018). Steers & Porter (Sutriniasih, 2019) mengatakan bahwa terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam pekerjaannya akan membuat karyawan betah dalam suatu perusahaan. Kebutuhan yang dimaksud antara lain: gaji, tunjangan, fasilitas, dan pelayanan, yang termasuk dalam kompensasi. Pemberian kompensasi yang dilakukan secara maksimal oleh perusahaan dapat memunculkan sikap loyalitas pada karyawan sehingga berpotensi meningkatkan produktivitas karyawan serta memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Meskipun perusahaan telah memberikan segala bentuk kompensasi secara maksimal, namun masih banyak karyawan yang tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Pernyataan tersebut selaras dengan ucapan subjek saat peneliti melakukan wawancara:

*“kalau yang dikasih perusahaan ya gaji, BPJS, ada extra food, vitamin. Untuk gaji sendiri saya cukup cukup aja, tapi kalau ada pekerjaan yang lebih baik terus gajinya yang lebih besar di perusahaan lain ya saya ambil”* (K/11 November 2021)

*“saya sudah 5 tahun disini tapi masih jadi karyawan yang gajinya harian, sebenarnya pengennya bulanan aja biar pemasukan per bulan itu jelas mbak, apalagi saya sudah menikah. Kadang ada rasa pengen pindah tempat kerja, tapi ini kan pandemi jadi susah cari kerja, mau tidak mau harus bertahan”* (J/11 November 2021)

Kompensasi dapat didefinisikan semua penghasilan karyawan yang merupakan pemberian perusahaan sebagai bentuk imbalan terkait jasa yang diberikan pada perusahaan. Sinambela (2016) mengemukakan bahwa karyawan menggunakan waktu, tenaga, pengetahuan, ketrampilan, dan komitmennya bukan hanya karena ingin mengabdikan diri kepada perusahaan, melainkan dengan tujuan yang lain yaitu ingin mendapatkan imbalan atas jasa dan kinerja yang telah dilakukan. Imbalan yang dimaksud dapat berupa gaji, tunjangan, dan fasilitas-fasilitas dari perusahaan. Gaji dan tunjangan pemberian perusahaan menjadi aspek penting yang dapat memunculkan sikap kreatif bagi karyawan, selain itu mereka juga merasa betah dalam bekerja di suatu perusahaan. Penentuan besaran gaji

yang adil dan tepat sangat penting bagi keberlangsungan karyawan dalam bekerja (Erisman & Arini, 2016).

Pernyataan dua pakar tersebut memaparkan bahwa kompensasi menjadi faktor yang dapat menentukan tingkat loyalitas karyawan pada suatu perusahaan. Kompensasi yang tidak maksimal dapat menyurutkan semangat kerja para karyawan sehingga menghambat kinerja karyawan. Kompensasi yaitu semua bentuk imbalan dari perusahaan untuk karyawan, dapat berupa fisik ataupun nonfisik termasuk insentif serta program kesejahteraan karyawan seperti pelayanan dan jaminan kesehatan. Perusahaan harus memaksimalkan pengelolaan kompensasi supaya dapat memberikan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja sehingga perusahaan dapat memperoleh produktivitas kinerja yang maksimal dari para karyawan (Safitri, 2015).

Safitri (2015) melakukan penelitian dengan hasil yang menunjukkan bahwa kompensasi dan loyalitas kerja memiliki hubungan yang signifikan. penelitian dari Pratama Adhitia, Sri Suryoko, dan Widiartanto (2015) yang menyatakan bahwa antara kompensasi, beban kerja, serta lingkungan kerja dengan loyalitas kerja melalui variabel kepuasan kerja dapat pengaruh yang positif.

Terdapat berbagai faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap loyalitas kerja, termasuk disiplin kerja (Hermawan & Riana, 2014). Disiplin kerja merupakan ketaatan yang menunjukkan sikap patuh terhadap tata tertib dan peraturan yang dibuat perusahaan dalam rangka mendukung kemakmuran perusahaan itu sendiri (Hidayati et al., 2018). Peran disiplin kerja sangat berpengaruh untuk mencapai keberhasilan perusahaan di mana dengan adanya peraturan dapat membuat karyawan menyadari pentingnya taat terhadap kebijakan yang berlaku di perusahaan. Hal tersebut menjadi salah satu sebab mengapa perusahaan harus membuat peraturan dengan tepat dan adil sehingga dapat memunculkan kenyamanan bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri (Ma'aruf et al., 2021). Adanya peraturan di perusahaan tidak selalu menjadikan semua karyawan patuh terhadap peraturan yang berlaku. Beberapa karyawan terkadang tidak mengindahkan peraturan yang telah dibuat. Hal tersebut selaras dengan

ucapan subjek pada saat peneliti melakukan wawancara beberapa karyawan yang mengatakan:

*“peraturan ya ada mbak, tapi kadang namanya manusia kan nggak luput dari kesalahan. Kalau saya pernah melanggar peraturan itu karena telat pas jalanan macet banget, saya mikirnya kalau saya nerobos-nerobos juga daripada kecelakaan. Sekali-kali nggak apa-apa telat”.* (L/10 November 2021)

*“kan ada peraturan kalau pekerjaan udah selesai kita membantu teman yang pekerjaannya belum selesai, tapi kadang saya diam aja mbak karena capek jadi ya istirahat sebentar lah”.* (I/10 November 2021)

Sutrisno (Labudho, 2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai alat komunikasi antara manajer dengan karyawan guna menambah pemahaman karyawan dalam mematuhi semua peraturan sebagai bentuk pendisiplinan. Disiplin kerja dapat berupa tata tertib serta peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan yang digunakan oleh seorang atasan untuk bekerjasama dengan para karyawan. Adanya kedisiplinan dalam bekerja berpotensi menciptakan situasi dan kondisi kerja yang kondusif sehingga bisa menciptakan produktivitas yang baik sehingga karyawan bisa dengan mudah mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Penelitian Hidayati, Budiwati, dan Ariono (2018) menyatakan bahwa antara variabel disiplin kerja dan variabel loyalitas karyawan mempunyai hubungan positif. Selaras dengan hasil penelitian Cahyadi (2019) yang menyatakan adanya pengaruh positif antara variabel X dengan variabel Y, yakni disiplin kerja dengan loyalitas.

Loyalitas pernah dijadikan sebuah tema penelitian oleh peneliti-peneliti terdahulu. Penelitian Sesilia (2015) yang berjudul hubungan antara kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan memiliki kesamaan dalam tema dan subjek. Hal serupa dilakukan oleh Baronasari (2017) yaitu penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas pegawai. Terdapat hal yang menjadi pembeda dari penelitian ini dibandingkan penelitian terdahulu milik Sesilia (2015) dan Baronasari (2017) yaitu pada penggunaan variabel bebasnya. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan kompensasi serta disiplin kerja dalam satu penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dirasa penting untuk mengkaji lebih dalam dengan melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji secara empiris mengenai hubungan antara kompensasi serta disiplin kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan di PT. Triangle Motorindo Semarang.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan dalam latar belakang di atas, peneliti mengajukan rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

Apakah ada hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja pada karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah untuk menguji secara empiris mengenai:

1. Hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja pada karyawan.
2. Hubungan antara kompensasi dengan loyalitas kerja pada karyawan.
3. Hubungan antara disiplin kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bermanfaat untuk:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis di mana peneliti berharap agar penelitian ini dapat mengembangkan ilmu pengetahuan terutama pada bidang ilmu yang menjadi tema penelitian ini yakni psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait loyalitas kerja karyawan, kompensasi, serta disiplin kerja.

- 2) Manfaat Praktis

Selain manfaat teoritis, adapun manfaat praktis dari penelitian ini. Peneliti berharap supaya hasil daripada penelitian ini dapat menjadi bahan bacaan ataupun masukan terutama untuk peneliti serta atasan dan karyawan

dalam perusahaan, khususnya yang berada di bawah manajemen PT. Triangle Motorindo untuk menjadi pertimbangan dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan supaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang maksimal serta memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Loyalitas Kerja**

##### **1. Pengertian Loyalitas Kerja**

Loyalitas menjadi aspek penting yang harus dimiliki setiap individu terutama karyawan yang terdapat di suatu perusahaan. Loyalitas adalah sikap setia dan patuh dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Onsardi, 2018). Loyalitas juga bisa berarti kesetiaan yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan di mana perusahaan mampu memberikan balasan yang sangat baik terhadap karyawan yang loyal (Hermawan & Riana, 2014). Loyalitas bukan hanya dilihat dari lamanya karyawan bekerja pada suatu perusahaan, namun loyalitas dapat berupa kondisi di mana karyawan dan perusahaan saling terikat. Kondisi tersebut dibuktikan dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan berupa ide, gagasan, pikiran, serta kinerja yang tercurah pada perusahaan (Onsardi, 2018).

Loyalitas merupakan respon emosional yang dimunculkan oleh karyawan yang dibuktikan dengan munculnya hubungan erat antara karyawan dengan perusahaan, di mana para karyawan memiliki keyakinan dan keinginan yang kuat untuk tetap berada di perusahaan tempat bekerja (Hang & Valkama, 2016). Loyalitas juga dapat didefinisikan sebagai perilaku, sikap, atau kombinasi dari sifat-sifat psikologis yang dimunculkan dengan perilaku karyawan yang membuat perusahaan sukses dengan kerja keras mereka dan merekomendasikan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja merupakan tempat yang baik untuk bekerja (Masakure, 2016). Pengertian serupa didefinisikan oleh Cahyadi (2019) yang mendefinisikan loyalitas karyawan sebagai kesediaan karyawan untuk melaksanakan tugas dan mengerahkan segala kemampuan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan demi mencapai tujuannya.

Armstrong & Mitchell (Wilianto, 2019) menjelaskan bahwa aset yang paling penting yang ada di sebuah perusahaan adalah karyawan, di mana perusahaan akan mencapai perkembangan yang baik apabila pengelolaan sumber daya manusia juga dilakukan dengan baik. Pernyataan tersebut selaras dengan Hidayati et al., (2018) yang menjelaskan bahwa perusahaan yang dapat mengelola karyawannya dengan baik berpotensi besar menghasilkan karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa loyalitas kerja karyawan merupakan sebuah kesetiaan dan kepatuhan seorang karyawan yang diikuti dengan pemberian kontribusi berupa ide, pikiran dan gagasan terhadap perusahaan tempat bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja**

Onsardi (2018) memaparkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja pada karyawan, yaitu:

- a. Kompensasi, segala pemberian perusahaan untuk karyawannya sebagai bentuk imbalan atau balas jasa terhadap kinerja yang telah didedikasikan untuk perusahaan.
- b. Pemberdayaan, merupakan suatu proses menuju perubahan dan pengembangan bagi sumber daya manusia. Perubahan dan pengembangan yang dimaksud antara lain: wewenang, tanggung jawab, kemampuan, dan kepercayaan dalam rangka pelaksanaan aktivitas organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai harapan.
- c. Kepuasan kerja, merupakan reaksi kognitif, afektif & evaluatif atau sikap seseorang setelah melakukan pekerjaan.

Hermawan & Riana (2014) memaparkan sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan, meliputi:

- a. Faktor kompensasi, perusahaan menjamin kesejahteraan karyawan contohnya dengan memberikan gaji yang sebanding dengan beban kerja, insentif, dan berbagai tunjangan seperti kesehatan dan transportasi.

- b. Faktor tanggung jawab, yaitu perusahaan mengemban tanggung jawab untuk memberikan jaminan bagi kesejahteraan para karyawan guna menciptakan produktivitas kerja yang baik.
- c. Faktor disiplin kerja, peraturan diberlakukan sebagai monitor tingkat kedisiplinan karyawan seperti absensi, peraturan mengenai jam kerja, serta adanya hukuman apabila melanggar.
- d. Faktor partisipasi, perusahaan membutuhkan partisipasi dari para karyawannya dalam setiap peluang yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan dapat menuangkan berbagai ide dan inovasi guna meningkatkan loyalitas kerja serta demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Steers & Porter (Soegandhi et al., 2013) terdapat faktor-faktor dari loyalitas kerja karyawan, antara lain:

- a. Karakteristik pribadi, yaitu meliputi gender, usia, pendidikan, keterampilan, serta sifat personal setiap individu.
- b. Karakteristik pekerjaan, yaitu rintangan dalam bekerja, *job stress*, identifikasi tugas pekerjaan, kecocokan tugas pekerjaan, kesempatan berinteraksi sosial, dan *job enrichment*.
- c. Karakteristik desain perusahaan, mengacu pada internal perusahaan yang dapat dilihat dari bagaimana cara perusahaan mengelola para karyawan dalam segala aspek.
- d. Pengalaman karyawan selama bekerja, diantaranya yaitu kepercayaan yang tinggi terhadap perusahaan dan rasa aman.

Khuong & Tien (2013) menguraikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja, diantaranya:

- a. Kepuasan kerja, yaitu situasi atau emosi positif yang menjadi sebuah dampak dari penilaian dan evaluasi seseorang terhadap setiap pekerjaannya. Adapun kepuasan tersebut dapat muncul apabila seseorang merasa puas terhadap sesuatu yang dihasilkan atas pekerjaannya.
- b. Dukungan atasan, yaitu suatu dorongan atau motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Dorongan dan motivasi yang diberikan dapat berupa gaya kepemimpinan yang baik serta insentif yang diberikan.

- c. Kerjasama tim, yaitu di mana setiap individu dalam perusahaan melakukan pekerjaan yang menimbulkan dampak positif antar karyawan sehingga dapat tercipta kerjasama tim yang dapat mengantarkan pada tercapainya tujuan perusahaan.
- d. Lingkungan kerja, mencakup seluruh faktor di lingkungan bekerja yang mendukung jalannya aktivitas pekerjaan seperti fasilitas dalam bekerja, keselamatan kerja, dan kenyamanan ruang kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan antara lain: kompensasi, pemberdayaan, kepuasan kerja, tanggung jawab, disiplin kerja, partisipasi, karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, pengalaman karyawan selama bekerja, dukungan atasan, kerjasama tim, serta lingkungan kerja.

### 3. Aspek-aspek Loyalitas Kerja

Menurut Onsardi (2018) loyalitas terdiri dari 4 (empat) aspek yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Taat kepada peraturan, yaitu sikap patuh dan taat yang ditimbulkan oleh karyawan akibat dari kesadaran diri yang dimiliki oleh karyawan bahwa setiap kebijakan dan peraturan perusahaan dibuat untuk kepentingan bersama demi tercapainya tujuan perusahaan.
- b. Kesadaran diri karyawan, yaitu kesadaran diri yang muncul dari karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab dari atasan tanpa adanya ketakutan dan keterpaksaan dalam diri karyawan.
- c. Hubungan baik dengan atasan, yaitu adanya hubungan positif antara karyawan dengan atasan baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Hubungan baik dengan atasan dapat memunculkan semangat kerja karyawan ketika diberi tugas oleh atasan.
- d. Hubungan baik dengan karyawan lain, yaitu terjalinnya hubungan baik antar individu dalam suatu perusahaan baik dalam ranah pekerjaan maupun diluar urusan pekerjaan.

Steers dan Porter (Gunawan, 2015) memaparkan aspek loyalitas kerja, antara lain:

- a. Motivasi kuat untuk tetap bertahan menjadi karyawan di perusahaan, meliputi terpenuhinya kebutuhan karyawan akan fasilitas pendukung pekerjaan diikuti terciptanya rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja sehingga membuat karyawan tetap setia pada perusahaan dalam keadaan apapun.
- b. Keinginan karyawan untuk berusaha bekerja secara optimal, yaitu adanya ide serta gagasan dari pimpinan maupun karyawan yang direalisasikan dengan tujuan untuk mendukung tercapainya cita-cita perusahaan.
- c. Tingginya rasa percaya dan menerima segala bentuk norma yang berlaku di perusahaan, yaitu cara karyawan bekerja menunjukkan kepercayaan karyawan terhadap nilai-nilai yang tertanam pada perusahaan serta adanya pemberian tanggung jawab kepada karyawan merupakan bentuk penerimaan perusahaan terhadap karyawannya.

Menurut Siswanto (2010) terdapat aspek-aspek dari loyalitas karyawan yang dapat dijelaskan di bawah ini:

- a. Taat kepada peraturan, segala peraturan perusahaan yang dibuat guna melancarkan dan mengatur jalannya aktivitas perusahaan agar terkendali dengan baik. Adanya peraturan yang diterapkan oleh perusahaan juga bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan supaya dapat mencapai target sesuai harapan.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan, merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik disertai kesadaran terhadap resiko dari tugas-tugas yang dilaksanakan sehingga akan menghasilkan sebuah makna tentang keberanian serta kesadaran untuk bertanggungjawab terhadap tugas beserta resikonya.
- c. Kesiediaan untuk bekerja sama, kesiediaan karyawan untuk bekerja sama dengan setiap individu maupun kelompok dalam perusahaan guna

mencapai keberhasilan, terutama pada tujuan yang tidak dapat diraih apabila dikerjakan secara individu.

- d. Rasa memiliki, yaitu tertanamnya rasa memiliki yang dirasakan oleh karyawan terhadap tempat mereka bekerja sehingga terciptanya sikap dari karyawan untuk ikut bertanggungjawab terhadap perusahaan. Adanya rasa memiliki tersebut akan menciptakan loyalitas yang tinggi pada karyawan.
- e. Hubungan antar pribadi, dapat tercermin dari sikap fleksibel pada karyawan dalam menghadapi ranah hubungan personal seperti: hubungan sosial antar karyawan maupun dengan atasan, serta kondisi lingkungan kerja.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan, hal tersebut dapat dilihat dari keunggulan individu dalam bekerja, yaitu dengan melakukan pekerjaan dengan baik untuk mengeluarkan potensi diri. Karyawan juga memiliki sikap bersyukur atas penghasilan yang diterimanya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa aspek-aspek loyalitas kerja adalah taat kepada peraturan, kesadaran diri karyawan, hubungan baik dengan atasan, hubungan baik dengan karyawan lain, motivasi bertahan untuk menjadi karyawan, keinginan untuk bekerja optimal, tingginya rasa percaya terhadap perusahaan, tanggung jawab pada perusahaan, kesediaan untuk bekerja sama, rasa memiliki, serta kesukaan terhadap pekerjaan.

## **B. Kompensasi**

### **1. Pengertian Kompensasi**

Ardana et al. (2012) mengatakan bahwasanya kompensasi merupakan semua yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas kinerja dan kontribusinya terhadap perusahaan tempat bekerja. Manajemen kompensasi merupakan suatu hal yang berperan penting untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja. Kompensasi juga diartikan sebagai kemampuan serta tanggung jawab perusahaan untuk berkontribusi pada karyawannya atas

keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dan untuk menghargai kinerja mereka. Setiap perusahaan atau organisasi harus berusaha meningkatkan rasa puas dalam bekerja bagi para karyawannya dengan adanya pemberian kompensasi yang ideal.

Sirait (Darma & Supriyanto, 2017) memaparkan mengenai kompensasi yaitu pemberian dari perusahaan berupa uang maupun barang kepada karyawannya sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan yang bersangkutan. Manajemen kompensasi harus dilakukan dengan hati-hati untuk dapat menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja. Pemberian kompensasi akan memunculkan dan mempertahankan produktivitas karyawan. Tanpa kompensasi yang ideal, karyawan cenderung berfikir untuk meninggalkan perusahaan sehingga menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan dalam mengganti atau merekrut karyawan.

Kompensasi merupakan suatu imbalan atau sebuah bentuk balas jasa guna memenuhi hak karyawan yang dapat berdampak positif pada perusahaan, pemerintah, serta masyarakat. Kompensasi dapat memberikan rasa puas bagi pihak-pihak tersebut apabila dikelola berdasarkan prinsip keadilan serta kelayakan sesuai dengan berlakunya hukum ketenagakerjaan (Jufrizen, 2018).

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti menyimpulkan pengertian kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima oleh setiap karyawan dalam bentuk barang atau uang sebagai imbalan atau balasan atas jasa karyawan dalam rangka memenuhi hak karyawan atas kontribusi dari karyawan untuk perusahaan.

## **2. Aspek-aspek Kompensasi**

Adiawaty (2016) mengungkapkan aspek-aspek kompensasi sebagai berikut:

- a. Gaji, bayaran dari perusahaan yang bersifat konsisten secara berkala. Pemberian gaji dilakukan dengan tidak memandang jumlah jam kerja karyawan.

- b. Bonus, pembayaran bersifat tidak tetap serta tidak menjadi bagian dari gaji pokok.
- c. Tunjangan, pembayaran keuangan yang menjamin berbagai kepentingan karyawan seperti kesehatan dan transportasi.
- d. Produktivitas kerja, yaitu suatu perbandingan yang dapat dilihat dari hasil kerja dengan penggunaan sumber daya.

Aspek-aspek kompensasi juga dijelaskan oleh Wilson (Fiddini, 2016) sebagai berikut:

- a. Kompensasi langsung (*direct payment*), yaitu kompensasi yang dibayarkan secara kontan atau langsung dari perusahaan kepada karyawan. Kompensasi langsung meliputi gaji pokok atau upah, serta bonus atau insentif.
- b. Kompensasi tidak langsung (*indirect payment*), yaitu kompensasi yang dipenuhi dalam bentuk finansial namun pembayaran dilaksanakan pada waktu-waktu tertentu, meliputi:
  - 1) Jaminan sosial; contohnya pemberian jaminan untuk kesehatan, kesediaan jaminan untuk kematian, adanya jaminan untuk hari tua.
  - 2) Pengobatan; yaitu perawatan medis untuk karyawan yang mengalami kecelakaan dalam bekerja.
  - 3) Asuransi; contohnya dapat berupa asuransi untuk kesehatan dan jiwa.
  - 4) Liburan; sebuah program yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka meminimalisir kejenuhan kerja para karyawannya.
  - 5) Pensiun; meliputi pesangon.
  - 6) Tunjangan; misalnya seperti tunjangan hari raya (THR).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kompensasi yaitu gaji, bonus, tunjangan, produktivitas kerja, kompensasi langsung, serta kompensasi tidak langsung.

## C. Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Davis (Hasibuan & Silvya, 2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu pelaksanaan manajemen guna menguatkan pondasi karyawan dalam menjalankan peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan berperan penting pada proses usaha perusahaan untuk mencapai target dan cita-citanya.

Rivai (Baharuddin et al., 2013) mengatakan disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu alat bagi manajer di suatu perusahaan untuk dapat melakukan komunikasi terbuka dengan bawahannya supaya dapat memunculkan perubahan baik terhadap suatu perilaku karyawan yang diinginkan oleh perusahaan. Disiplin kerja digunakan sebagai salah satu upaya guna meningkatkan kesadaran serta kesukarelaan dalam menjalankan tata tertib dan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan.

Siagian (Hasibuan & Silvya, 2019) memaparkan pendisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan guna membentuk dan meningkatkan wawasan serta perilaku karyawan sehingga memunculkan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal dan meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan pemaparan dari 3 tokoh di atas, maka peneliti menyimpulkan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat komunikasi yang dipakai oleh manajer kepada karyawan sebagai pondasi yang kuat untuk menciptakan perubahan baik terhadap perilaku karyawan yang dikehendaki oleh perusahaan sehingga karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

### 2. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Amriany (Bugis, 2018) menjelaskan aspek-aspek pada disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Aspek kehadiran atau presensi, karyawan dalam setiap perusahaan dijadwalkan hadir bekerja secara tepat waktu tanpa alasan apapun.

- b. Waktu kerja, yaitu jangka waktu yang telah ditetapkan perusahaan untuk karyawan meliputi waktu memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan waktu mengakhiri pekerjaan.
- c. Kepatuhan terhadap aturan, perusahaan memiliki serangkaian aturan dan nilai-nilai yang harus ditaati karyawan sehingga dapat memunculkan perilaku yang sesuai dengan standar perusahaan.
- d. Kepatuhan terhadap perintah, karyawan harus memiliki kesadaran diri untuk patuh dengan perintah yang ditujukan kepadanya, terutama perintah yang diberikan oleh atasan.
- e. Produktivitas kerja, yaitu kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan memiliki hasil yang berkualitas dengan usaha yang sama.
- f. Pemakaian seragam, yaitu menggunakan seragam yang telah disepakati setiap harinya.

Menurut Hadiati (2018) terdapat 3 aspek disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Patuh terhadap aturan perusahaan, karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan mematuhi segala aturan dan nilai-nilai yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Bekerja menurut sistem dan prosedur yang berlaku, dalam bekerja setiap individu berkewajiban untuk mengikuti standar prosedur yang telah ditetapkan sebagai pedoman untuk melakukan pekerjaan.
- c. Tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan, karyawan hadir tepat waktu dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Menurut Mamesah et al. (2016) disiplin kerja memiliki 6 aspek diantaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan, yaitu tujuan karyawan bergabung dalam perusahaan didukung oleh kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

- b. Teladan pimpinan, yaitu pimpinan yang berperilaku baik sesuai nilai-nilai perusahaan akan diikuti oleh karyawan di bawahnya.
- c. Balas jasa, perusahaan yang memberikan kompensasi dengan adil dan tepat membuat karyawan memiliki kesadaran dan kesediaan untuk berbalas jasa kepada perusahaan.
- d. Keadilan, yaitu karyawan diperlakukan dengan adil sesuai kebijakan yang berlaku.
- e. Pengawasan melekat, perusahaan melakukan pengawasan secara melekat untuk memantau kondisi perusahaan dengan melakukan tindak lanjut apabila diperlukan.
- f. Sanksi hukum, setiap karyawan perusahaan wajib mematuhi peraturan dan kebijakan yang diatur dalam hukum pemerintahan, apabila peraturan dilanggar maka mendapatkan sanksi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti menyimpulkan aspek-aspek pada disiplin kerja mengacu Amriany (Bugis, 2018) yaitu kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, dan pemakaian seragam.

#### **D. Hubungan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Kerja**

Loyalitas kerja merupakan satu dari banyaknya topik yang menarik untuk dijadikan tema penelitian, khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi. Loyalitas juga berarti sikap setia dan patuh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja (Onsardi, 2018). Loyalitas merupakan respon emosional yang dimunculkan oleh karyawan dibuktikan dengan munculnya hubungan erat antara karyawan dengan perusahaan (Hang & Valkama, 2016). Loyalitas juga dapat didefinisikan sebagai perilaku, sikap, atau kombinasi dari sifat-sifat psikologis yang dimunculkan dengan perilaku karyawan yang membuat perusahaan sukses dengan kerja keras mereka (Masakure, 2016). Berdasarkan uraian di atas, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa loyalitas kerja adalah respon emosional berupa kenyamanan di mana perasaan tersebut dirasakan karyawan

serta sikap setia dan patuh yang dimunculkan karyawan sehingga menimbulkan hubungan erat antara karyawan dengan perusahaan. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh salah satu faktornya yaitu kompensasi (Hermawan & Riana, 2014). Penelitian dari Safitri (2015) menunjukkan hasil yang signifikan serta memiliki pengaruh secara positif antara variabel kompensasi dengan variabel loyalitas kerja karyawan.

Kompensasi dari perusahaan berpotensi untuk berdampak positif apabila selaras dengan harapan karyawan. Kompensasi dapat diartikan sebagai semua pemberian perusahaan untuk karyawannya sebagai imbalan terhadap segala pencapaian tugas karyawan dan kinerja yang telah dilakukan. Imbalan dapat berupa finansial atau barang yang diberikan sesuai dengan kinerja yang telah didedikasikan untuk perusahaan (Onsardi, 2018).

Sinambela (2016) mengemukakan bahwa karyawan bekerja menggunakan semua pengetahuan, ketrampilan, waktu, tenaga, dan komitmen yang dimiliki, bukan hanya karena ingin mengabdikan diri kepada perusahaan saja melainkan dengan tujuan yang lain yaitu ingin mendapatkan imbalan atas jasa dan kinerja yang telah dilakukan. Imbalan yang dimaksud dapat berupa gaji, tunjangan, serta fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Erisman & Arini (2016) juga mengemukakan bahwa gaji dan tunjangan dari perusahaan untuk karyawannya menjadi aspek penting untuk membuat karyawan bersikap kreatif serta merasa betah dalam menjalani pekerjaan di perusahaan, adapun penentuan besaran gaji yang adil dan tepat sangat penting bagi keberlangsungan karyawan dalam bekerja. Adapun hasil penelitian dari Adhitia et al., (2015) menyatakan bahwa kompensasi, beban kerja, serta lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan memberikan pengaruh yang positif.

Adapun faktor lain yang berperan penting terhadap eksistensi loyalitas kerja karyawan, yaitu disiplin kerja. Rivai (Baharuddin et al., 2013) mengatakan disiplin kerja merupakan sebuah alat di mana difungsikan oleh manajer di suatu perusahaan untuk dapat melakukan komunikasi secara terbuka dengan bawahannya supaya dapat memunculkan perubahan baik terhadap suatu perilaku karyawan yang diinginkan oleh perusahaan. Disiplin kerja digunakan sebagai

upaya dengan tujuan meningkatkan kesadaran serta kesukarelaan dalam menjalankan aturan dan nilai yang ada di perusahaan. Disiplin kerja merupakan ketaatan yang menunjukkan sikap patuh terhadap tata tertib dan peraturan yang dibuat perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kesejahteraan perusahaan itu sendiri (Hidayati et al., 2018).

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada tercapainya keberhasilan perusahaan di mana dengan adanya disiplin kerja membuat karyawan menyadari pentingnya taat pada peraturan yang berlaku di perusahaan. Maka dari itu, peraturan yang dibuat oleh perusahaan harus bersifat tepat dan adil serta tidak ada pihak yang merugi sehingga dapat memunculkan kenyamanan bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri (Ma'aruf et al., 2021). Penelitian Hidayati, Budiwati, dan Ariono (2018) menghasilkan pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal serupa dinyatakan oleh Cahyadi (2019) yang melakukan penelitian dengan hasil yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan variabel loyalitas. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki peran terhadap loyalitas karyawan.

#### **E. Hipotesis**

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Adanya hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja dengan loyalitas kerja.
2. Adanya hubungan yang positif antara kompensasi dengan loyalitas kerja. Artinya semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi pula loyalitas kerja.
3. Adanya hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan loyalitas kerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula loyalitas kerja.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Identifikasi Variabel

Azwar (2011) mendefinisikan variabel dalam penelitian sebagai konsep mengenai atribut atau karakter yang terdapat pada subjek penelitian yang beragam, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Variabel merupakan objek yang akan diteliti dalam penelitian. Variabel penelitian terbagi menjadi 2 bagian, yaitu variabel bebas dan tergantung. Variabel tergantung merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel tergantung. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Tergantung (Y) : Loyalitas Kerja
2. Variabel Bebas (X1) : Kompensasi
3. Variabel Bebas (X2) : Disiplin Kerja

#### B. Definisi Operasional

Variabel yang dirumuskan berdasarkan sifat antar variabel dan hal tersebut dapat diamati disebut dengan definisi operasional (Azwar, 2011). Definisi operasional merupakan gambaran mengenai variabel yang hendak diteliti agar penelitian dapat berjalan dengan sistematis sesuai dengan metode penelitian yang akan digunakan. Definisi operasional dari variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### 1. Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja merupakan sikap setia dan patuh seorang karyawan yang diikuti dengan pemberian kontribusi berupa ide, pikiran dan gagasan terhadap perusahaan tempat bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan.

Loyalitas kerja karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala loyalitas kerja. Skala loyalitas kerja dibentuk dengan model skala *likert*.

Skala loyalitas kerja disusun menggunakan aspek loyalitas kerja menurut Siswanto (2010). Aspek-aspek loyalitas kerja tersebut meliputi taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kesediaan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan.

Semakin tinggi skor total skala loyalitas kerja karyawan maka semakin tinggi pula loyalitas kerja karyawan dalam perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah skor total skala loyalitas kerja karyawan maka semakin rendah pula loyalitas kerja karyawan dalam perusahaan.

## 2. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau balas jasa dalam rangka memenuhi hak karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi dalam penelitian ini diukur menggunakan skala kompensasi dengan penskalaan model *likert*. Kompensasi diukur berdasarkan aspek kompensasi menurut Adiawaty (2016). Aspek kompensasi tersebut diantaranya gaji, bonus, tunjangan, dan produktivitas kerja.

Semakin tinggi skor total skala kompensasi yang diperoleh maka semakin positif pula kompensasi dalam perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah skor total skala kompensasi yang diperoleh maka semakin negatif pula kompensasi dalam perusahaan.

## 3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat komunikasi yang digunakan oleh manajer kepada karyawan sebagai pondasi yang kuat untuk menciptakan perubahan baik terhadap perilaku karyawan yang dikehendaki oleh perusahaan sehingga karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin kerja dalam penelitian ini dibentuk menggunakan skala disiplin kerja. Skala disiplin kerja dibentuk dengan model skala *likert*. Skala disiplin kerja disusun menggunakan aspek disiplin kerja menurut Amriany (Bugis,

2018) meliputi: kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap aturan, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, dan pemakaian seragam.

Semakin tinggi skor total skala disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan dalam perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah skor total skala disiplin kerja karyawan maka semakin rendah pula disiplin kerja karyawan dalam perusahaan.

### C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

#### 1. Populasi

Secara garis besar, populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan objek yang menjadi perhatian peneliti. Populasi juga mencerminkan karakteristik dari subjek penelitian yang akan diteliti. Populasi adalah keseluruhan individu yang dimaksudkan untuk diselidiki yang dibatasi sebagai sejumlah individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Triangle Motorindo Semarang berjumlah 390. Berikut rincian jumlah populasi karyawan PT Triangle Motorindo Semarang.

**Tabel 1. Rincian Data Karyawan PT Triangle Motorindo Semarang**

Departemen	Jumlah
Accounting	5
Aftersales & Services	20
Audit	8
Engineering Proses	20
Maintenance & Tools	10
Workshop	5
Gudang	45
HRGA & Legal	38
Painting	35
PPIC	11
Produksi	114
Purchasing	3
QC Material	48
R&D	8
Repair	8
Shiping	12
<b>Total</b>	<b>390</b>

## 2. Sampel

Suryabrata (2014) menjelaskan bahwa sampel adalah sejumlah individu yang digunakan sebagai dasar untuk mengambil kesimpulan dari sampel terhadap populasi, hal ini dapat diperoleh jika sampel yang mewakili dapat merepresentasikan populasi. Sampel harus mempunyai paling sedikit satu sifat yang sama. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan operator PT Triangle Motorindo Semarang yang memiliki masa kerja maksimal 5 tahun yang berjumlah 99 karyawan. Penentuan karakteristik subjek mengacu pada penelitian Gumelar (2021) yang menggunakan subjek yaitu karyawan dengan masa kerja maksimal 5 tahun untuk meneliti mengenai loyalitas kerja.

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Cara yang dilakukan untuk menentukan sampel dalam penelitian disebut teknik pengambilan sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 99 karyawan operator PT Triangle Motorindo Semarang yang memiliki masa kerja maksimal 5 tahun.

### D. Metode Pengumpulan Data

Skala merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Seperangkat pernyataan yang telah dibuat untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pernyataan disebut dengan skala (Azwar, 2011). Penelitian ini menggunakan penskalaan model *likert* yang berguna untuk mengukur pendapat atau persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu fenomena (Sugiyono, 2017).

#### 1. Skala Loyalitas Kerja

Skala loyalitas kerja disusun berdasarkan aspek-aspek loyalitas kerja menurut Siswanto (2010) meliputi taat pada peraturan, tanggung jawab pada

perusahaan, kesediaan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan.

**Tabel 2. Blue Print Skala Loyalitas Kerja**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		F	UF		
1.	Taat pada peraturan	3	3	6	16,67%
2.	Tanggung jawab pada perusahaan	3	3	6	16,67%
3.	Kesediaan untuk bekerja sama	3	3	6	16,67%
4.	Rasa memiliki	3	3	6	16,67%
5.	Hubungan antar pribadi	3	3	6	16,67%
6.	Kesukaan terhadap pekerjaan	3	3	6	16,67%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Keterangan:

F : *Favourable*

UF : *Unfavourable*

Skala loyalitas kerja ini menerapkan model empat alternatif jawaban diantaranya (SS) yang berarti Sangat Sesuai, (S) yang berarti Sesuai, (TS) yang berarti Tidak Sesuai, dan (STS) yang berarti Sangat Tidak Sesuai. Skala ini memiliki 2 aitem, yaitu *favourable* dan *unfavourable* dengan jumlah masing-masing yaitu 18 aitem. Aitem *favourable* berisi mengenai pernyataan-pernyataan yang menyetujui aspek yang diungkap, sedangkan aitem *unfavourable* berisi pernyataan-pernyataan yang tidak menyetujui aspek yang diungkap. Penelitian ini menerapkan metode penskalaan subjek, yaitu sebuah metode penghitungan yang berfokus pada suatu kontinum penilaian sehingga dapat memperoleh kedudukan relatif pada individu menurut atribut yang diukur (Azwar, 2012).

Penskalaan dalam aitem *favourable* yaitu memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), dan memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Penskalaan pada aitem *unfavourable* dilakukan dengan urutan

sebaliknya, yaitu memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), dan memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Tinggi rendahnya penilaian loyalitas kerja karyawan dapat dilihat dari skor total skala loyalitas kerja karyawan yang telah diisi oleh responden. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin bagus loyalitas kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor total yang diperoleh menunjukkan semakin buruk loyalitas kerja karyawan.

## 2. Skala Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini menggunakan aspek yang disusun oleh Adiauwaty (2016) yang meliputi: gaji, bonus, tunjangan, dan produktivitas kerja.

**Tabel 3. Blue Print Skala Kompensasi**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		F	UF		
1.	Gaji	4	4	8	25%
2.	Bonus	4	4	8	25%
3.	Tunjangan	4	4	8	25%
4.	Produktivitas kerja	4	4	8	25%
	<b>Jumlah</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Keterangan:

F : *Favourable*

UF : *Unfavourable*

Skala kompensasi ini menerapkan model empat alternatif jawaban diantaranya (SS) yang berarti Sangat Sesuai, (S) yang berarti Sesuai, (TS) yang berarti Tidak Sesuai, dan (STS) yang berarti Sangat Tidak Sesuai. Skala ini memiliki 2 aitem, yaitu *favourable* dan *unfavourable* dengan jumlah masing-masing 16 aitem. Aitem *favourable* berisi mengenai pernyataan-pernyataan yang menyetujui aspek yang diungkap, sedangkan aitem *unfavourable* berisi pernyataan-pernyataan yang tidak menyetujui aspek yang diungkap. Penelitian ini menerapkan metode penskalaan subjek,

yaitu sebuah metode penghitungan yang berfokus pada suatu kontinum penilaian sehingga dapat memperoleh kedudukan relatif pada individu menurut atribut yang diukur (Azwar, 2012).

Penskalaan dalam aitem *favourable* yaitu memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), dan memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Penskalaan pada aitem *unfavourable* dilakukan dengan urutan sebaliknya, yaitu memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), dan memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Tinggi rendahnya penilaian kompensasi dapat dilihat dari skor total skala loyalitas kerja karyawan yang telah diisi oleh responden. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin bagus kompensasi. Sebaliknya, semakin rendah skor total yang diperoleh menunjukkan semakin buruk kompensasi.

### 3. Skala Disiplin Kerja

Penyusunan skala disiplin kerja disesuaikan dengan aspek-aspek disiplin kerja menurut Amriany (Bugis, 2018) yang meliputi: kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap aturan, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, dan pemakaian seragam.

Tabel 4. *Blue Print* Skala Disiplin Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		F	UF		
1.	Kehadiran	3	3	6	16,67%
2.	Waktu kerja	3	3	6	16,67%
3.	Kepatuhan terhadap aturan	3	3	6	16,67%
4.	Kepatuhan terhadap perintah	3	3	6	16,67%
5.	Produktivitas kerja	3	3	6	16,67%
6.	Pemakaian seragam	3	3	6	16,67%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Keterangan:

F : *Favourable*

UF : *Unfavourable*

Skala disiplin kerja ini menerapkan model empat alternatif jawaban diantaranya (SS) yang berarti Sangat Sesuai, (S) yang berarti Sesuai, (TS) yang berarti Tidak Sesuai, dan (STS) yang berarti Sangat Tidak Sesuai. Skala ini memiliki 2 aitem, yaitu *favourable* dan *unfavourable* dengan jumlah masing-masing 18 aitem. Aitem *favourable* berisi mengenai pernyataan-pernyataan yang menyetujui aspek yang diungkap, sedangkan aitem *unfavourable* berisi pernyataan-pernyataan yang tidak menyetujui aspek yang diungkap. Penelitian ini menerapkan metode penskalaan subjek, yaitu sebuah metode penghitungan yang berfokus pada suatu kontinum penilaian sehingga dapat memperoleh kedudukan relatif pada individu menurut atribut yang diukur (Azwar, 2012).

Penskalaan dalam aitem *favourable* yaitu memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), dan memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Penskalaan pada aitem *unfavourable* dilakukan dengan urutan sebaliknya, yaitu memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk

jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), dan memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Tinggi rendahnya penilaian disiplin kerja dapat dilihat dari skor total skala disiplin kerja yang telah diisi oleh responden. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin bagus disiplin kerja. Sebaliknya, semakin rendah skor total yang diperoleh menunjukkan semakin buruk disiplin kerja.

#### **E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur**

##### **1. Validitas**

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya. Validitas dapat menunjukkan sejauhmana alat ukur mampu untuk mengungkap dengan akurat dan teliti mengenai atribut yang dirancang untuk mengukur (Azwar, 2012). Skala dengan hasil ukur yang akurat dapat dikatakan sebagai skala yang memiliki validitas tinggi, begitu juga sebaliknya skala dengan hasil ukur yang tidak akurat dapat dikatakan sebagai skala dengan validitas rendah.

Validitas isi merupakan validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini. Validitas isi merupakan pengujian kisi-kisi atau rancangan instrumen skala pada kelayakan isi tes untuk mengukur relevansi aitem dengan indikator berperilaku disertai tujuan ukur yang dapat dievaluasi secara logis oleh penilai yang kompeten (Azwar, 2012). Penilai kompeten dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

##### **2. Uji Daya Beda Aitem**

Uji daya beda aitem merupakan tahapan yang dilakukan setelah terpenuhinya validitas isi. Daya beda aitem dapat menunjukkan sejauhmana aitem dapat membedakan antara individu yang memiliki maupun tidak memiliki atribut yang diukur oleh instrumen yang digunakan. Indeks daya diskriminasi aitem merupakan indikator relevansi atau konsistensi antara

fungsi aitem dengan fungsi instrumen atau skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem-total (Azwar, 2012).

Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem-total menggunakan batasan  $r_{ix} \geq 0,30$ . Seluruh aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya beda yang baik, sedangkan pada aitem yang memiliki koefisien korelasi dibawah 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem dengan daya beda yang rendah.

Apabila aitem yang memiliki koefisien korelasi aitem-total sama dengan atau lebih besar dari 0,30 memperoleh hasil yang lebih dari jumlah aitem yang dispesifikasikan dalam rencana untuk dijadikan skala maka dapat dipilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi tertinggi, namun apabila jumlah aitem yang lolos tidak dapat mencukupi jumlah yang diinginkan maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2012).

Uji daya beda aitem dalam penelitian ini dihitung menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program *SPSS (Statistical Packages for Social Science)* versi 20.0.

### 3. Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

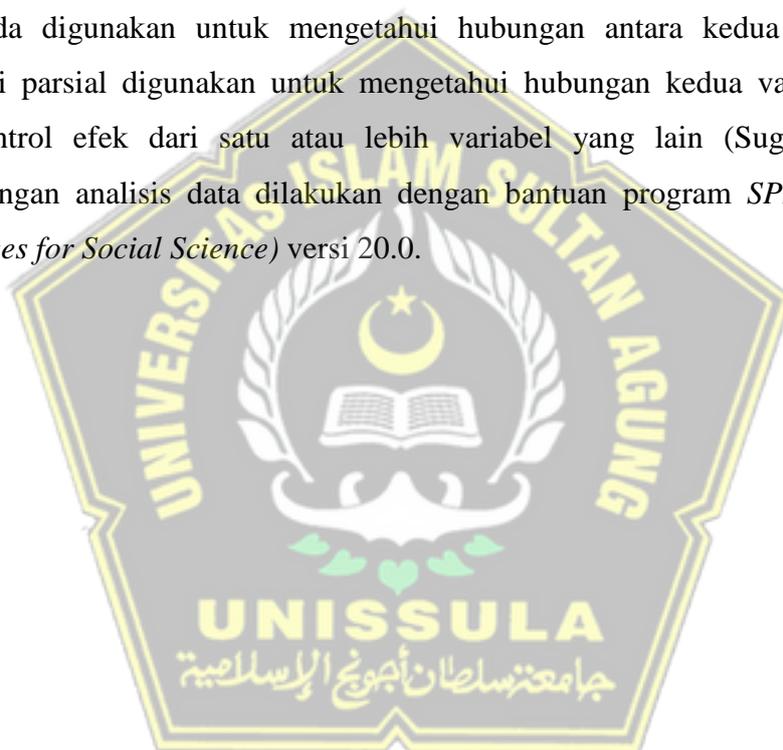
Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti konsistensi hasil ukur atau sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas digunakan untuk memperoleh kecermatan pengukuran. Pengukuran dapat dikatakan tidak cermat apabila eror pengukurannya terjadi secara random. Koefisien reliabilitas ( $r_{xx'}$ ) berada dalam rentang angka 0 sampai 0,100. Apabila dijumpai instrumen atau skala dengan reliabilitas diantara angka 0 sampai 1,00 maka instrumen atau skala dapat dikatakan reliabel (Azwar, 2012).

Penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* sebagai metode untuk menguji reliabilitas, hal itu dikarenakan koefisien *Alpha* memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan reliabilitas yang sebenarnya,

sehingga dengan menggunakan teknik ini akan mendapatkan hasil yang teliti dan dapat mendeteksi hasil yang sesungguhnya.

#### **F. Teknik Analisis**

Analisis data merupakan cara yang digunakan dalam mengolah data yang diperoleh sehingga dapat ditarik kesimpulan. Metode analisis data digunakan untuk menguji hipotesis (Azwar, 2011). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel dan korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan kedua variabel dengan mengontrol efek dari satu atau lebih variabel yang lain (Sugiyono, 2017). Perhitungan analisis data dilakukan dengan bantuan program *SPSS (Statistical Packages for Social Science)* versi 20.0.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian

##### 1. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi kancan penelitian adalah tahap awal sebelum melaksanakan penelitian, dengan tujuan untuk mempersiapkan segala keperluan agar penelitian dapat berjalan secara optimal. Persiapan penelitian diawali dengan penentuan lokasi penelitian yang didasarkan kepada kriteria populasi yang telah ditentukan oleh peneliti. Penelitian ini bertempat di PT Triangle Motorindo yang beralamat di Jalan Kawasan Industri BSB Blok A5 No. 9 Kel. Jatibarang, Kec. Mijen – Semarang.

PT Triangle Motorindo merupakan produsen motor merk VIAR yang populer dan terkemuka di Tanah Air. Hal ini terbukti dari eksistensi PT Triangle Motorindo sebagai salah satu produsen motor yang menyediakan kendaraan sepeda motor dengan harga terjangkau bagi masyarakat. PT Triangle Motorindo berdiri sejak tahun 2000 dan memiliki kapasitas produksi yang tinggi hingga saat ini. PT Triangle Motorindo menambahkan investasinya senilai lebih kurang 300 milyar melalui pembangunan pabrik baru dengan luas 20 hektar di area industri BSB Semarang serta beroperasi pada awal tahun 2011. Saat ini, produsen motor merk VIAR tersebut telah mampu melakukan produksi dengan kapasitas lebih dari 1000 unit setiap harinya dengan sistem IKD (*Incompletely-Knocekd-Down*).

Tahap yang dilakukan setelah menentukan lokasi penelitian yaitu melakukan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara kepada 4 karyawan PT Triangle Motorindo yang berstatus sebagai operator terkait dengan loyalitas kerja karyawan selama bekerja di PT Triangle Motorindo. Setelah melakukan wawancara, peneliti meminta data penelitian termasuk jumlah karyawan yang berstatus operator dengan masa kerja dibawah 5 tahun untuk penentuan sampel serta populasi dalam penelitian ini.

Selanjutnya, peneliti mencari dan mengkaji berbagai teori serta penelitian sebelumnya yang memiliki tema serupa dengan penelitian kali ini yang akan digunakan sebagai dasar serta pendukung pada penelitian.

Peneliti menentukan PT Triangle Motorindo sebagai lokasi untuk melakukan penelitian setelah melalui beberapa pertimbangan di bawah ini:

- a. Penelitian yang membahas tentang hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan belum pernah dilakukan di lokasi tersebut.
- b. Adanya situasi dan kondisi di lokasi penelitian yang sesuai dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini.
- c. Jumlah dan karakteristik subjek penelitian sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh peneliti dalam penelitian kali ini.
- d. Pihak lokasi penelitian memperbolehkan serta memberikan izin bagi peneliti untuk mengambil data serta melakukan penelitian di lokasi tersebut.

## 2. **Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

Persiapan penelitian menjadi langkah awal yang harus disusun dengan hati-hati, sebab persiapan penelitian akan mempengaruhi kelancaran dari sebuah kegiatan penelitian sehingga persiapan penelitian ini diharapkan dapat meminimalisir adanya kekeliruan yang dapat menghambat terlaksananya keberhasilan penelitian. Adapun persiapan penelitian yang dilakukan oleh peneliti akan dijelaskan sebagai berikut:

### a. Tahap Perizinan

Tahap perizinan merupakan hal yang harus dipenuhi oleh peneliti pada awal persiapan. Proses perizinan diawali dengan menyiapkan administrasi berupa pembuatan surat izin permohonan melakukan penelitian skripsi kepada Fakultas Psikologi UNISSULA yang ditujukan kepada Pimpinan PT Triangle Motorindo. Kemudian peneliti melakukan pengajuan kepada PT Triangle Motorindo melalui

surat dengan nomor 127/C.1/Psi-SA/II/2022 yang diterbitkan oleh Fakultas Psikologi UNISSULA.

b. Penyusunan Alat Ukur

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala. Penyusunan alat ukur menjadi salah satu tahap yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penelitian. Penyusunan alat ukur ini mengacu kepada indikator yang merupakan uraian dari aspek-aspek 3 variabel. Terdapat 3 skala yang disusun dan digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu: skala loyalitas kerja, skala kompensasi, dan skala disiplin kerja.

Setiap skala yang disusun dalam penelitian ini mempunyai 2 jenis aitem, yakni *favorable* dan *unfavorable*. Skala tersebut diaplikasikan dalam empat tingkat atau dengan kata lain skala ini mempunyai empat pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden, diantaranya Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Ketentuan sistem penilaian yang digunakan dalam aitem *favorable* yaitu skor 4 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk jawaban Sesuai (SS), skor 2 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), serta skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan penilaian untuk aitem *unfavorable* dilakukan sebaliknya, yaitu yaitu skor 4 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), skor 3 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 2 untuk jawaban Sesuai (TS), serta skor 1 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Kemudian skala yang digunakan dalam penelitian kali ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Skala Loyalitas Kerja

Susunan skala loyalitas kerja mengacu pada aspek-aspek loyalitas kerja menurut Siswanto (2010) meliputi taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kesediaan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Skala loyalitas kerja berjumlah 36 aitem dengan 2 jenis aitem yaitu *favorable* dan *unfavorable*

dengan jumlah masing-masing 18 aitem. Adapun sebaran aitem yang terdapat pada skala loyalitas kerja dapat diketahui dari tabel berikut:

**Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Loyalitas Kerja**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Taat pada peraturan	1, 13, 25	7, 19, 31	6
2.	Tanggung jawab pada perusahaan	2, 14, 26	8, 20, 32	6
3.	Kesediaan untuk bekerja sama	3, 15, 27	9, 21, 33	6
4.	Rasa memiliki	4, 16, 28	10, 22, 34	6
5.	Hubungan antar pribadi	5, 17, 29	11, 23, 35	6
6.	Kesukaan terhadap pekerjaan	6, 18, 30	12, 24, 36	6
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

## 2) Skala Kompensasi

Susunan skala kompensasi dalam penelitian ini mengacu kepada aspek-aspek yang dikemukakan Adiwaty (2016) yang meliputi: gaji, bonus, tunjangan, dan produktivitas kerja. Skala kompensasi berjumlah 32 aitem dengan jumlah masing-masing 16 aitem pada aitem *favorable* dan *unfavorable*. Adapun sebaran aitem yang terdapat pada skala kompensasi yaitu:

**Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Kompensasi**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Gaji	1, 9, 17, 25	5, 13, 21, 29	8
2.	Bonus	2, 10, 18, 26	6, 14, 22, 30	8
3.	Tunjangan	3, 11, 19, 27	7, 15, 23, 31	8
4.	Produktivitas kerja	4, 12, 20, 28	8, 16, 24, 32	8
	<b>Jumlah</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

## 3) Skala Disiplin Kerja

Penyusunan skala pada variabel disiplin kerja disesuaikan dengan aspek-aspek yang dipaparkan oleh Amriany (Bugis, 2018) yang meliputi: kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap aturan, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, dan pemakaian seragam. Skala disiplin kerja berjumlah 36 aitem dengan jumlah masing-masing 18 aitem pada aitem *favorable* dan *unfavorable*. Adapun sebaran aitem pada skala disiplin kerja dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Disiplin Kerja**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kehadiran	1, 13, 25	7, 19, 31	6
2.	Waktu kerja	2, 14, 26	8, 20, 32	6
3.	Kepatuhan terhadap aturan	3, 15, 27	9, 21, 33	6
4.	Kepatuhan terhadap perintah	4, 16, 28	10, 22, 34	6
5.	Produktivitas kerja	5, 17, 29	11, 23, 35	6
6.	Pemakaian seragam	6, 18, 30	12, 24, 36	6
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

c. Uji Coba Alat Ukur

Tahap ketiga yang dilakukan oleh peneliti adalah uji coba pada alat ukur guna melihat tinggi rendahnya reliabilitas serta daya beda aitem. Penelitian ini menerapkan metode try out terpakai di mana pengambilan data hanya dilakukan satu kali namun digunakan untuk melakukan dua penghitungan sekaligus, yaitu uji validitas dan reliabilitas serta uji hipotesis. Uji coba dilaksanakan pada 21 – 25 Februari 2022, subjek uji coba alat ukur ini yaitu karyawan operator PT Triangle Motorindo yang memiliki masa kerja maksimal 5 tahun dengan jumlah 99 karyawan. Setelah data uji coba sudah terkumpul, peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS 20.0.

**Tabel 8. Uraian Kegiatan Pembagian Skala Ujicoba**

No	Tanggal	Jumlah Subjek	Keterangan
1.	21 – 25 Februari 2022	99	Pengisian skala ujicoba dilaksanakan di pabrik PT Triangle Motorindo

d. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Sesudah peneliti melakukan pemberian skor terhadap skala penelitian, tahap selanjutnya yaitu melakukan uji daya beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas terhadap skala atau alat ukur penelitian. Pengujian dilakukan melalui program SPSS versi 20.0 di mana hasil penghitungan dari uji daya beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas pada setiap skala dapat dijelaskan di bawah ini:

1) Skala Loyalitas Kerja

Pengujian daya beda aitem terhadap 99 karyawan terhadap skala loyalitas kerja yang terdiri dari 36 aitem menghasilkan 35 aitem dengan angka daya beda tinggi dan 1 aitem dengan angka yang menunjukkan daya beda rendah. Peneliti menggunakan  $r_{ix} \geq 0,30$  sebagai kriteria koefisiensi dalam penelitian kali ini. Koefisien indeks daya beda aitem tinggi berada dikisaran angka

0,313 sampai 0,694 sedangkan koefisien indeks daya beda aitem rendah berada diangka 0,266. Estimasi reliabilitas skala loyalitas kerja dengan *teknik alpha cronbach* dari hasil penghitungan 35 aitem yaitu 0,948 sehingga dapat dikatakan *reliable*. Rincian sebaran aitem daya beda yang terdapat pada skala loyalitas kerja sebagai berikut:

**Tabel 9. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Loyalitas Kerja Karyawan**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Taat pada peraturan	1, 13, 25	7, 19, 31	6
2.	Tanggung jawab pada perusahaan	2, 14, 26	8, 20, 32	6
3.	Kesediaan untuk bekerja sama	3, 15, 27	9*, 21, 33	5
4.	Rasa memiliki	4, 16, 28	10, 22, 34	6
5.	Hubungan antar pribadi	5, 17, 29	11, 23, 35	6
6.	Kesukaan terhadap pekerjaan	6, 18, 30	12, 24, 36	6
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>35</b>

Keterangan \*: aitem dengan daya beda rendah

## 2) Skala Kompensasi

Pengujian daya beda aitem terhadap 99 karyawan terhadap skala kompensasi yang terdiri dari 32 aitem menghasilkan 24 aitem dengan angka daya beda tinggi dan 8 aitem dengan angka yang menunjukkan daya beda rendah. Peneliti menggunakan  $r_{ix} \geq 0,25$  sebagai kriteria koefisiensi dalam penelitian kali ini. Koefisien indeks daya beda aitem tinggi berada dikisaran angka 0,250 sampai 0,640. Koefisiensi indeks daya beda rendah berkisar pada angka -0,277 sampai 0,217. Estimasi reliabilitas skala kompensasi dengan *teknik alpha cronbach* dari 24 aitem sebesar 0,884 sehingga dapat dikatakan *reliable*. Rincian sebaran aitem daya beda yang terdapat pada skala kompensasi sebagai berikut:

**Tabel 10. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Bada Tinggi dan Rendah pada Skala Kompensasi**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Gaji	1, 9, 17*, 25	5*, 13, 21*, 29	5
2.	Bonus	2*, 10, 18, 26	6*, 14*, 22, 30	5
3.	Tunjangan	3, 11, 19, 27	7*, 15, 23, 31	7
4.	Produktivitas kerja	4, 12, 20*, 28	8, 16, 24, 32	7
	<b>Jumlah</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>24</b>

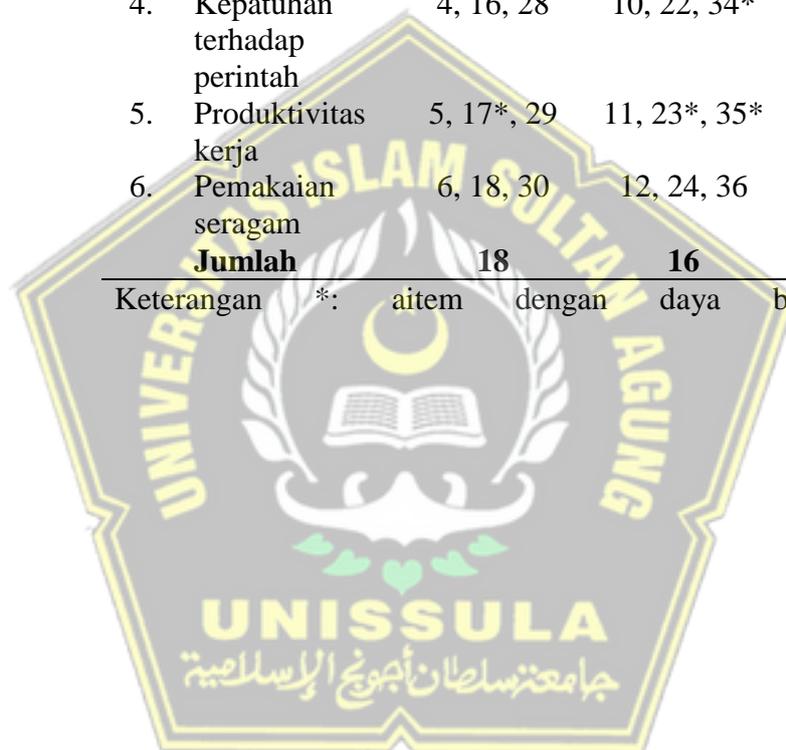
Keterangan \*: aitem dengan daya beda rendah

### 3) Skala Disiplin Kerja

Pengujian daya beda aitem terhadap 99 karyawan terhadap skala disiplin kerja yang terdiri dari 36 aitem menghasilkan 32 aitem dengan angka daya beda tinggi dan 4 aitem dengan angka yang menunjukkan daya beda rendah. Peneliti menggunakan  $r_{ix} \geq 0,30$  sebagai kriteria koefisiensi dalam penelitian kali ini. Koefisien indeks daya beda aitem tinggi berkisar pada angka 0,313 sampai 0,828. Koefisiensi indeks daya beda rendah berkisar pada angka 0,103 sampai 0,292. Estimasi reliabilitas skala disiplin kerja dengan *teknik alpha cronbach* dari 32 aitem sebesar 0,948 sehingga dapat dikatakan *reliable*. Rincian sebaran aitem daya beda yang terdapat pada skala disiplin kerja sebagai berikut:

**Tabel 11. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Disiplin Kerja**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kehadiran	1, 13, 25	7, 19, 31	6
2.	Waktu kerja	2, 14, 26	8, 20, 32	6
3.	Kepatuhan terhadap aturan	3, 15, 27	9, 21, 33	6
4.	Kepatuhan terhadap perintah	4, 16, 28	10, 22, 34*	5
5.	Produktivitas kerja	5, 17*, 29	11, 23*, 35*	3
6.	Pemakaian seragam	6, 18, 30	12, 24, 36	6
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>32</b>
Keterangan *: aitem dengan daya beda rendah				



Penelitian ini dilakukan di PT Triangle Motorindo dengan total sampel sebanyak 99 subjek, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 12. Data Demografi Subjek dalam Penelitian**

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase	Total
1.	Jenis kelamin:			
	a. Laki-laki	99	100%	99
	b. Perempuan	0	0%	
2.	Usia:			
	a. 18 – 25	68	69,69%	99
	b. 26 – 35	31	31,31%	
	c. > 35		0%	
3.	Masa kerja:			
	a. < 1 tahun	33	33,33%	99
	b. 1 – 4 tahun	53	52,53%	
	c. 5 tahun	13	13,13%	
4.	Departemen:			
	a. Aftersales	5	5,05%	
	b. Engineering	8	8,08%	
	c. Gudang	12	12,12%	
	d. Maintenance	1	1,01%	99
	e. Workshop	2	2,02%	
	f. Painting	12	12,12%	
	g. Produksi	51	51,51%	
	h. QC Material	6	6,06%	
	i. Repair	2	2,02%	
5.	Pendidikan terakhir:			
	a. SMA/K sederajat	92	92,92%	99
	b. S1/sederajat	7	7,07%	

Peneliti terjun langsung dalam melakukan penelitian di PT Triangle Motorindo dibantu oleh kepala HRD. Sebelum melakukan penelitian, peneliti berkoordinasi dengan HRD agar dapat meminimalisir kekeliruan yang mungkin akan terjadi selama berjalannya penelitian. Selanjutnya peneliti melakukan tahap selanjutnya yaitu pengambilan data dengan membagikan skala penelitian kepada subjek yang memiliki kriteria penelitian yaitu karyawan operator yang memiliki masa kerja maksimal 5 tahun. Selanjutnya peneliti menerangkan cara pengerjaan skala kepada

subjek yang akan mengisi skala penelitian. Skala penelitian dikumpulkan keesokan harinya kepada departemen HRD. Setelah skala terkumpul, peneliti kemudian mengecek pengisian skala oleh subjek sekaligus penghitungan jumlah skala yang seharusnya kembali ke peneliti. Data skala yang terkumpul yaitu sejumlah 99 skala. Skala yang telah kembali ke peneliti selanjutnya dilakukan skoring serta analisis data.

## B. Analisis Data dan Hasil Penelitian

### 1. Uji Asumsi

Berdasarkan pada data penelitian yang telah terkumpul, selanjutnya peneliti melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Adapun uji asumsi diperoleh hasil sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas untuk melihat hasil penelitian ini apakah terdistribusi secara normal ataupun tidak normal. Teknik uji normalitas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z* di mana teknik ini menentukan sistem penilaian bahwa apabila data yang diperoleh memiliki tingkat signifikansi  $p > 0,05$  maka dapat dikatakan normal. Sedangkan data dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$  maka data tersebut tidak normal. Adapun hasil dari uji normalitas dapat diketahui pada tabel di bawah ini:

**Tabel 13. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Mean	Std Deviasi	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
Loyalitas kerja	109,39	12,241	1,425	0,035	>0,05	Normal
Kompensasi	68,11	8,897	1,467	0,027	>0,05	Normal
Disiplin Kerja	102,97	10,327	2,090	0,000	<0,05	Tidak Normal

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa pada variabel tergantung yaitu loyalitas kerja serta variabel bebas kompensasi (X1) diketahui berdistribusi normal. Sedangkan pada variabel bebas disiplin kerja (X2) berdistribusi tidak normal.

b. Uji Linieritas

Penelitian ini selanjutnya melakukan tahap uji linieritas di mana pengujian ini dilakukan guna mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Penelitian ini mengacu pada nilai uji  $F_{linier}$  untuk melakukan pengujian data di mana apabila data mempunyai tingkat signifikansi  $< 0,05$  dapat dikatakan linier.

Berdasarkan hasil uji linieritas terhadap variabel kompensasi dengan loyalitas kerja peneliti memperoleh hasil yakni  $F_{linier}$  sebesar 83,474 dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa antara variabel kompensasi dengan loyalitas kerja memiliki hubungan secara linier. Kemudian dilakukan uji linieritas pada variabel disiplin kerja dengan loyalitas kerja peneliti memperoleh hasil  $F_{linier}$  sebesar 74,886 dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Maka dapat dilihat bahwa hasil tersebut menyatakan bahwa antara variabel disiplin kerja dengan loyalitas kerja memiliki hubungan secara linier.

c. Uji Multikolinieritas

Peneliti melakukan tahap uji multikolinieritas dimana pengujian tersebut memiliki fungsi yaitu untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas yang terdapat dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik regresi serta dapat dilihat dari skor *Variance Inflation Factor* (VIF) di mana menunjukkan angka  $< 10$  dan skor *tolerance*  $> 0,1$ . Dapat diketahui bahwa hal tersebut berarti menandakan tidak adanya multikolinieritas antara variabel bebas dalam suatu model regresi.

Hasil multikolinieritas terhadap data yang telah terkumpul dalam penelitian ini diperoleh skor *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,166 yang berarti  $<10$  serta skor *tolerance* 0,858 yang berarti  $>0,1$ . Maka dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Hipotesis Pertama

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda yang berfungsi untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara tiga variabel, di mana terdapat dua variabel bebas yaitu kompensasi serta disiplin kerja dan satu variabel tergantung yakni loyalitas kerja.

Berdasarkan uji korelasi yang dilakukan antara variabel kompensasi serta variabel disiplin kerja terhadap variabel loyalitas kerja diperoleh R sebesar 0,808 dan  $F_{hitung}$  sebesar 90,046 dengan nilai taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang artinya terdapat korelasi positif antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Triangle Motorindo Semarang. Hasil yang diperoleh skor koefisien prediktor kompensasi sebesar 0,685 dan koefisien prediktor disiplin kerja sebesar 0,558 dengan skor konstan sebesar 5,351 serta persamaan garis regresi diperoleh  $Y = 0,685X_1 + 0,558X_2 + 5,351$ . Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya skor loyalitas kerja (kriterium Y) pada karyawan PT Triangle Motorindo dapat memberikan perubahan sebesar 0,685 pada setiap perubahan yang akan terjadi pada variabel kompensasi (prediktor X1) serta mampu memberikan perubahan sebesar 0,558 pada setiap perubahan yang akan terjadi pada variabel disiplin kerja (prediktor X2).

Pada hasil analisis hipotesis pertama dapat dilihat bahwa kompensasi mempunyai sumbangan efektif terhadap loyalitas kerja yakni 34,2% yang diperoleh dari rumus sumbangan setiap variabel

yakni  $R_{xy} \times \beta \times 100\%$  ( $0,680 \times 0,503 \times 100\%$ ), sedangkan disiplin kerja mempunyai sumbangan efektif terhadap loyalitas kerja sebesar 31,02% yang didapat dari ( $0,660 \times 0,470 \times 100\%$ ). Variabel bebas yakni kompensasi serta disiplin kerja secara keseluruhan mempunyai sumbangan efektif sebesar 65,22% terhadap loyalitas kerja dengan koefisiensi determinasi hasil R square sebesar 0,652. Sedangkan 34,78% didapatkan dari faktor lain seperti pemberdayaan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

b. Hipotesis Kedua

Hipotesis yang kedua dilakukan dengan implementasi teknik uji korelasi parsial untuk membuktikan hipotesis penelitian yaitu ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Didasarkan pada uji korelasi parsial yang dilakukan terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja, peneliti mendapatkan hasil skor  $r_{x1y}$  yaitu 0,620 dengan taraf signifikansi yakni sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ). Maka dapat diketahui bahwa hipotesis kedua diterima, sehingga terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan loyalitas kerja.

c. Hipotesis Ketiga

Hipotesis yang ketiga dilakukan dengan implementasi teknik uji korelasi parsial. Didasarkan pada uji korelasi parsial yang dilakukan antara disiplin kerja dengan loyalitas kerja, peneliti mendapatkan hasil skor  $r_{x2y}$  yakni 0,594 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ). Maka dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga diterima, di mana terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan loyalitas kerja karyawan PT Triangle Motorindo.

### C. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi data dalam penelitian ini disusun untuk menggambarkan skor terhadap subjek berdasarkan data yang telah terkumpul. Melalui pendeskripsian hasil penelitian ini juga dapat menjelaskan kondisi subjek dengan atribut yang

diteliti. Kategorisasi subjek yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu dengan model distribusi normal. Hal tersebut bermaksud untuk mengkategorikan subjek dalam suatu kelompok yang bertingkat pada setiap variabel. Berikut adalah normal variabel yang digunakan:

**Tabel 14. Norma Kategorisasi**

<b>Rentang Skor</b>	<b>Kategorisasi</b>
$\mu + 1,5 \sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 \sigma < X < \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5 \sigma < X < \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1,5 \sigma < X < \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
$X < \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan:  $\mu$  = Mean hipotetik;  $\sigma$  = Standart deviasi hipotetik

Tabel distribusi norma tersebut terdapat proporsi subjek yang memiliki skor dibagian kiri ( $z = -1,5$ ) sama dengan proporsi yang berada dibagian kanan ( $z = 1,5$ ) yaitu 6,7%. Proporsi subjek yang skornya berada pada bagian kiri ( $z = -0,5$ ) adalah 39% yang terletak diantara ( $z = -0,5$ ) dan ( $z = -1,5$ ) adalah sebesar  $39\% - 6,7\% = 32,3\%$ . Proporsi subjek yang berada disebelah kiri ( $z = 0$ ) adalah 50% sehingga proporsi subjek yang berada diantara ( $z = 0$ ) dan ( $z = -0,5$ ) yaitu 11%. Dengan begitu proporsi subjek yang berada di antara ( $z = -0,5$ ) dan ( $z = 0,5$ ) adalah  $2 \times 11\% = 22\%$  (Azwar, 2012).

### 1. Deskripsi Data Skor Loyalitas Kerja

Skala loyalitas kerja memiliki 35 aitem daya beda tinggi dengan rentang pemberian skor berkisar 1 sampai 4. Skor maksimum yang kemungkinan didapatkan oleh subjek yakni 140 ( $35 \times 4$ ) dan skor minimum yakni 35 ( $35 \times 1$ ). Sedangkan rentang skor skala pada angka 105 ( $140 - 35$ ) yang dibagi enam satuan deviasi standart, sehingga dapat diperoleh nilai standart deviasi yakni 17,5 ( $((140 - 35) : 6)$ ), diikuti mean hipotetik sebesar 87,5 ( $((140 + 35) : 2)$ ).

Berdasarkan dari data statistik empirik atau hasil penelitian dapat diketahui bahwa skor maksimum yang kemungkinan diperoleh subjek yakni 139 dan skor minimum yang kemungkinan diperoleh subjek yaitu 80. Mean

yang diperoleh dari data penelitian yaitu 109,39 serta standar deviasi dari data penelitian yaitu 12,241.

Deskripsi skor skala loyalitas kerja sebagai berikut:

**Tabel 15. Deskripsi Skor Skala Loyalitas Kerja**

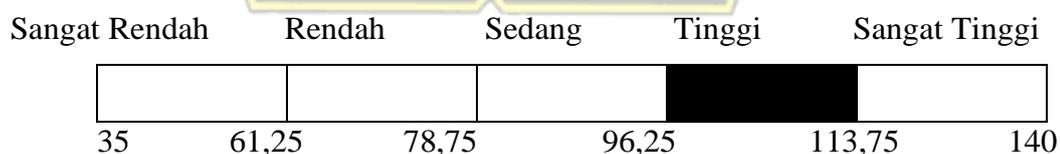
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	80	35
Skor Maksimum	139	140
Mean (M)	109,39	87,5
Standar Deviasi (SD)	12,241	17,5

Didasarkan pada mean empirik yang terdapat pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, dapat diketahui skor subjek berada dalam kategori tinggi dengan nilai 109,39.

Berikut deskripsi data yang terdapat pada variabel loyalitas kerja secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 16. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Loyalitas Kerja**

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
113,75 < X < 140	Sangat Tinggi	32	32,32 %
96,25 < X ≤ 113,75	Tinggi	59	59,59 %
78,75 < X ≤ 96,25	Sedang	8	8,08 %
61,25 < X ≤ 78,75	Rendah	0	0 %
35 ≤ X ≤ 61,25	Sangat Rendah	0	0%
<b>Total</b>		<b>99</b>	<b>100%</b>



**Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Loyalitas Kerja**

## 2. Deskripsi Data Skor Kompensasi

Skala kompensasi memiliki 24 aitem daya beda tinggi dengan rentang pemberian skor berkisar 1 sampai 4. Skor maksimum yang kemungkinan didapatkan oleh subjek yakni 96 (24x4) dan skor minimum yakni 24 (24x1).

Sedangkan rentang skor skala pada angka 72 (96-24) yang dibagi enam satuan deviasi standart, sehingga dapat diperoleh nilai standart deviasi yakni 12 ((96-24):6), dan mean hipotetik sebesar 60 ((96+24):2).

Berdasarkan dari data statistik empirik atau hasil penelitian dapat diketahui bahwa skor maksimum yang kemungkinan diperoleh subjek yakni 91 dan skor minimum yang kemungkinan diperoleh subjek yaitu 38. *Mean* yang diperoleh dari data penelitian yaitu 68,11 serta standar deviasi dari data penelitian yaitu 8,987.

Deskripsi skor skala kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 17. Deskripsi Skor Skala Kompensasi**

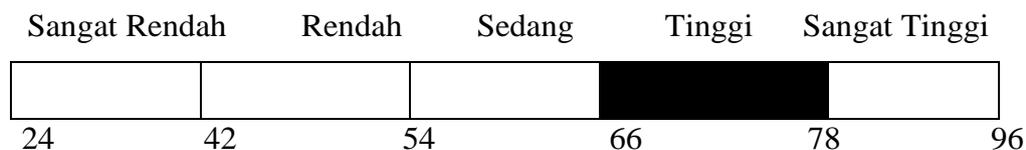
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	38	24
Skor Maksimum	91	96
<i>Mean</i> (M)	68,11	60
Standar Deviasi (SD)	8,987	12

Berdasarkan mean empirik yang terdapat pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek di atas, dapat diketahui skor subjek berada dalam kategori tinggi yaitu sebesar 68,11.

Berikut deskripsi data yang terdapat pada variabel kompensasi secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 18. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Kompensasi**

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
78 < 96	Sangat Tinggi	9	9,09 %
66 < X ≤ 78	Tinggi	47	47,46%
54 < X ≤ 66	Sedang	37	37,37%
42 < X ≤ 54	Rendah	5	5,05%
24 42	Sangat Rendah	1	1,01%
	<b>Total</b>	99	100%



**Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Kompensasi**

### 3. Deskripsi Data Skor Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja memiliki 32 aitem daya beda tinggi dengan rentang pemberian skor berkisar 1 sampai 4. Skor maksimum yang kemungkinan didapatkan oleh subjek yakni 128 ( $32 \times 4$ ) dan skor minimum yakni 32 ( $32 \times 1$ ). Sedangkan rentang skor skala pada angka 96 ( $128 - 32$ ) yang dibagi enam satuan deviasi standart, sehingga dapat diperoleh nilai standart deviasi 16 ( $((128 - 32) : 6)$ ), mean hipotetik sebesar 80 ( $((128 + 32) : 2)$ ).

Berdasarkan dari data statistik empirik atau hasil penelitian dapat diketahui bahwa skor maksimum yang kemungkinan diperoleh subjek yakni 126 dan skor minimum yang kemungkinan diperoleh subjek yaitu 77. *Mean* yang diperoleh dari data penelitian yaitu 102,97 serta standar deviasi dari data penelitian yaitu 10,327.

Deskripsi skor skala kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 19. Deskripsi Skor Skala Disiplin Kerja**

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	77	32
Skor Maksimum	126	128
<i>Mean</i> (M)	102,97	80
Standar Deviasi (SD)	10,327	16

Berdasarkan mean empirik yang terdapat pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek di atas, dapat diketahui skor subjek berada dalam kategori tinggi yaitu sebesar 102,97.

Berikut deskripsi data yang terdapat variabel kompensasi secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 20. Deskripsi Skor Skala Disiplin Kerja**

	<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
104	< 128	Sangat Tinggi	38	38,38 %
88	< X ≤ 104	Tinggi	59	59,59 %
72	< X ≤ 88	Sedang	2	2,02 %
56	< X ≤ 72	Rendah	0	0%
34	≤ 56	Sangat Rendah	0	0%
		<b>Total</b>	99	100%

**Gambar 3. Norma Kategorisasi Skala Disiplin Kerja**

#### D. Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah guna memahami dan mengetahui apakah ada hubungan antara kompensasi serta disiplin kerja terhadap loyalitas kerja pada karyawan di PT Triangle Motorindo. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan nilai korelasi  $R=0,808$  dan  $F_{hitung} = 90,046$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Maka dapat diketahui bahwa hasil tersebut menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antara kompensasi serta disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Koefisien determinasi kompensasi serta disiplin kerja terhadap loyalitas kerja yakni sebesar 0,652. Maka dapat dibuktikan bahwa sumbangan efektif kompensasi serta disiplin kerja terhadap loyalitas kerja yakni sebesar 65,22% sedangkan 34,78% diperoleh dari faktor lain seperti pemberdayaan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Didasarkan atas pengujian yang dilakukan oleh peneliti, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja termasuk pada kategorisasi tinggi. Artinya, karyawan PT Triangle Motorindo memiliki sikap setia dan patuh terhadap perusahaan. Karyawan PT Triangle Motorindo juga berkontribusi dengan menyalurkan dengan menyalurkan ide, pikiran dan gagasan terhadap perusahaan.

Menurut Onsardi (2018) loyalitas kerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh pemberdayaan perusahaan terhadap karyawan. Loyalitas dapat dimunculkan dengan diberikannya fasilitas dan tunjangan dari perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan. Selaras dengan pendapat Steers & Porter (1987) yang berpendapat bahwa loyalitas merupakan hubungan timbal balik antar individu di perusahaan yang berlaku bagi semua elemen jabatan, sehingga karyawan dapat mengerahkan segala kemampuan untuk memajukan perusahaan. Nurhasan (2017) juga menjelaskan bahwa perusahaan juga harus menjadi faktor yang berpengaruh positif untuk menumbuhkan loyalitas kerja para karyawan dengan upaya memberikan berbagai fasilitas demi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Sejalan dengan Sinambela (2016) yang mengemukakan bahwa perusahaan berpengaruh penting dalam pemberian fasilitas bagi karyawan, salah satunya pada penentuan nominal gaji yang tepat, adil, serta bermanfaat. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Hipotesis kedua yakni adanya hubungan positif antara kompensasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan. Adapun hasil uji korelasi parsial yang dilakukan pada hipotesis kedua dengan skor  $r_{xy}$  yakni 0,620 dan nilai taraf signifikansi yakni 0,000 ( $p < 0,01$ ) serta sumbangan efektif sebesar 34,2% terhadap loyalitas kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi dengan variabel loyalitas kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang ditemukan Safitri (2015) yaitu adanya hasil yang positif serta signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas kerja.

Hidayati et al., (2018) menjelaskan bahwa loyalitas kerja dipengaruhi oleh tunjangan dan gaji. Selaras dengan pendapat Erisman & Arini (2016) yang mengemukakan bahwa gaji maupun tunjangan yang diterima karyawan dari perusahaan menjadi aspek penting dalam menumbuhkan minat karyawan untuk dapat memunculkan sikap kreatif serta betah untuk melakukan pekerjaan di perusahaan. Penentuan besaran gaji yang adil dan tepat juga sangat penting bagi

keberlangsungan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Hipotesis ketiga yakni adanya hubungan antara disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Adapun hasil uji korelasi parsial diperoleh hasil 0,594 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan sumbangan efektif yakni 31,02%. Maka dapat diketahui bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, di mana antara disiplin kerja dengan loyalitas kerja karyawan memiliki hubungan yang positif.

Hidayati et al., (2018) menjelaskan bahwa perusahaan dan karyawan adalah unsur yang saling membutuhkan demi kesejahteraan satu sama lain, oleh karena itu peraturan yang dibuat oleh perusahaan harus bersifat jelas dan adil tanpa memberatkan satu pihak sehingga dapat menumbuhkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Selaras dengan pendapat Ma'aruf et al., (2021) yang mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan pemegang peranan penting guna membuat perusahaan menjadi sukses, maka dari itu perusahaan harus membuat peraturan dan kebijakan yang adil tanpa merugikan pihak manapun demi kenyamanan karyawan di perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima

Hasil penelitian menunjukkan deskripsi data skor pada loyalitas kerja pada penelitian ini merupakan kategori tinggi yang berarti loyalitas kerja pada karyawan PT Triangle Motorindo tergolong baik. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya atensi yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap para karyawan, contohnya dengan adanya program '*extra food/drink*' di mana perusahaan memberikan tambahan makanan atau pendamping makan siang untuk karyawan secara berkala. Selain itu, adanya sikap kooperatif dari perusahaan kepada karyawan yang kesulitan dalam mengurus administrasi BPJS. Perusahaan akan membantu permasalahan karyawan dan akan diurus hingga selesai. PT Triangle Motorindo juga menyediakan fasilitas berupa tempat tinggal atau mess bagi karyawan yang memiliki rumah dengan jarak yang jauh. Hal tersebut membuat karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga muncul rasa nyaman dalam bekerja dan memunculkan loyalitas kerja yang tinggi pada karyawan.

PT Triangle Motorindo merupakan perusahaan manufaktur otomotif khususnya perakitan sepeda motor. Oleh karena itu, mayoritas karyawan yang bekerja di PT Triangle Motorindo adalah laki-laki dan dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) terutama pada jurusan Teknik Otomotif. Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada Kepala Bagian HRGA & Legal, dijelaskan bahwa tingginya loyalitas kerja karyawan dikarenakan mayoritas karyawan merupakan laki-laki dan sudah ada yang berkeluarga dengan tanggungan anak dan istri. Para karyawan akan berfikir kembali ketika akan memutuskan untuk berhenti bekerja karena adanya tuntutan tanggung jawab secara finansial sebagai kepala rumah tangga.

Deskripsi data skor pada variabel kompensasi termasuk dalam kategorisasi sangat tinggi, artinya karyawan PT Triangle Motorindo memandang bahwa besaran kompensasi pemberian perusahaan sesuai dengan ekspektasi karyawan sehingga dapat diterima dengan baik oleh para karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan berbagai fasilitas yang diterima oleh para karyawan antara lain: gaji, tunjangan kesehatan, bonus tahunan, *extra food/drink*, dan pemberian seragam. Sejalan dengan penelitian Erisman & Ariani (2016) yang mengatakan bahwa besaran kompensasi harus diberikan secara ideal kepada karyawan di perusahaan guna terciptanya rasa nyaman dalam bekerja.

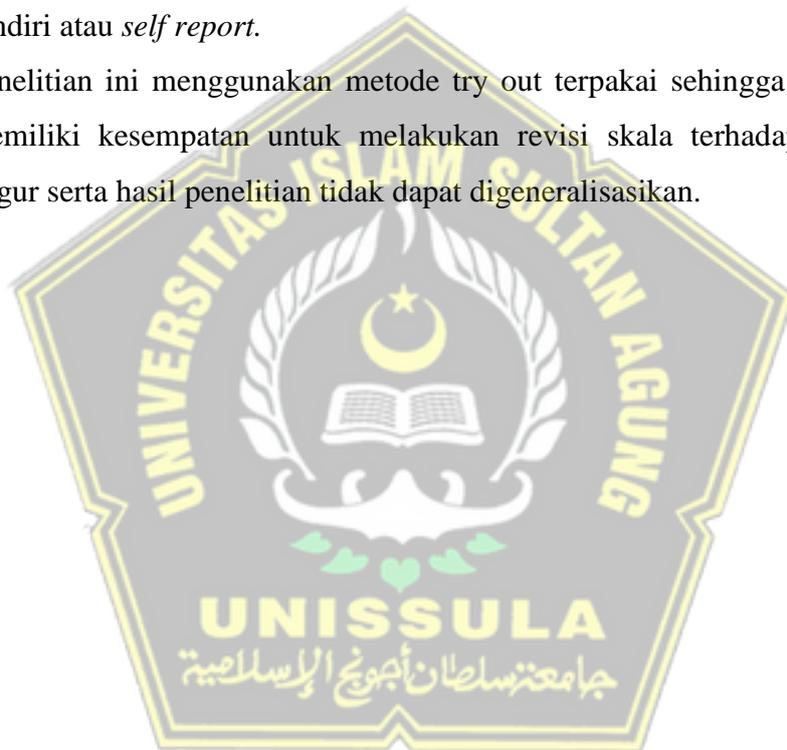
Deskripsi data skor pada disiplin kerja termasuk dalam kategori tinggi, artinya karyawan PT Triangle Motorindo sudah merasa nyaman dengan segala peraturan yang berlaku di perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bagian HRGA-Legal, disampaikan bahwa segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan telah diperhitungkan dan disesuaikan dengan tugas yang dibebankan pada masing-masing posisi atau jabatan karyawan dalam perusahaan. Contohnya karyawan operator yang tidak boleh mengoperasikan *handphone* diluar jam istirahat. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berkaitan dengan peraturan tersebut, peneliti juga mewawancarai subjek R selaku karyawan operator. R mengaku tidak keberatan apabila terdapat peraturan tersebut, disampaikan juga oleh R bahwa peraturan dibuat untuk

kepentingan bersama sehingga tidak ada alasan untuk tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

### E. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, terdapat beberapa kelemahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Alat ukur variabel disiplin kerja menggunakan skala dengan model *likert*, sehingga subjek mengisi skala disiplin kerja berdasarkan penilaian dari diri sendiri atau *self report*.
2. Penelitian ini menggunakan metode *try out* terpakai sehingga peneliti tidak memiliki kesempatan untuk melakukan revisi skala terhadap aitem yang gugur serta hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan serta analisis data yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif antara kompensasi terhadap loyalitas kerja. Artinya semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin tinggi pula loyalitas kerja.
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif antara disiplin kerja terhadap loyalitas kerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula loyalitas kerja.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan agar bisa mempertahankan disiplin kerja yang baik agar dapat terus memperoleh kompensasi secara tepat dan adil dari perusahaan, sehingga loyalitas kerja karyawan di perusahaan akan semakin baik dan terus meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel-variabel lainnya yang memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, maupun faktor yang lain. Selain itu, juga disarankan untuk melakukan penelitian mengenai loyalitas kerja yang dilakukan dengan metode lain, seperti eksperimen atau kualitatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhithia, P., Suryoko, S., & Widiartanto. (2015). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1), 283–293.
- Adiawaty, S. (2016). Peningkatan produktivitas melalui aspek-aspek kompensasi PT. XYZ. *ESENSI*, 19(3), 61–71.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifa, A. N. (2018). *Intensi turnover pada karyawan Hotel Crowne Plaza Semarang*. Skripsi. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Azwar, S. (2011). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 56–68.
- Baronasari, L. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang Selatan*. Skripsi. Tangerang: Universitas Pamulang.
- Bugis, S. (2018). *Hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada Lembaga Dakwah Kampus (LDK) di Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana.
- Cahyadi, R. (2019). *Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan*. Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1), 69–78.
- Erisman, A., & Arini, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Dalam perspektif managerial dan sosial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fiddini, N. (2016). *Hubungan antara kompensasi dengan loyalitas kerja account officer (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang*. Skripsi. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Gumelar, S. A. (2021). *Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja karyawan*. Skripsi. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung.
- Gunawan, Y. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung dan

tidak langsung terhadap motivasi dan loyalitas karyawan di perusahaan manufaktur di Surabaya. *Petra Business & Management Review*, 1(2), 37–49.

Hadiati, E. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MTs se-Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50–65.

Hang, N. T., & Valkama, P. (2016). An investigation of factors affecting employee satisfaction and loyalty in the fire fighting and prevention police of Ho Chi Minh City. *University of Economics Ho Chi Minh City AN*.

Haryono, F. H. (2019). *Orang Indonesia banyak pindah kerja usai lebaran, alasannya?* Liputan6.Com.  
<https://www.liputan6.com/health/read/3989803/orang-indonesia-banyak-pindah-kerja-usai-lebaran-alasannya>

Hasanah, U. (2020). *Pengaruh work family conflict terhadap turnover intention melalui burnout dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0*, 2(1), 134–147.

Hermawan, I. K. A., & Riana, I. G. (2014). Analisis faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), 624–643.

Hidayati, Y. S., Budiwati, H., & Ariyono, K. Y. (2018). Pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan serta disiplin kerja terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 166–177.

Jufrizen. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

Khuong, M., & Tien, B. (2013). Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfactio: A study of banking sector in Ho Chi Minh City. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 1(4), 81–95.

Labudho, Y. (2013). Disiplin kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 55–62. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.1372>

Ma'aruf, A. S., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 47–54.

Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja

- karyawan pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611.
- Masakure, O. (2016). The effect of loyalty on Wages. *Journal of Economic Psychology*. <https://doi.org/http://doi.org/10.1016/j.joep.2016.08.003>
- Nindyati, A. D. (2017). Pemaknaan loyalitas karyawan pada generasi x dan generasi y (Studi pada karyawan di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profession*, 1(3), 59–66. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v1i3.15230>
- Nurhasan, R. (2017). Kepuasan kerja dan loyalitas generasi-y. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(1), 13–23.
- Onsardi. (2018). Loyalitas karyawan pada universitas swasta di Kota Bengkulu. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 2(1), 1–13.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2), 49–67.
- Petriella, Y. (2019). *Ramai resign setelah lebaran, inilah alasan karyawan berhenti bekerja*. *Bisnis.Com*. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190612/12/933009/ramai-resign-setelah-lebaran-ini-alasan-karyawan-berhenti-kerja>
- Safitri, R. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650–660. <http://www.e-jurnal.com/2017/02/pengaruh-kompensasi-terhadap-loyalitas.html>
- Sesilia, A. P. (2015). *Hubungan antara kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Musam*. Skripsi. Medan: Universitas Medan Area.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto. (2010). *Managemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*, 1(1), 808–819.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1987). *Motivation and Work Behaviour (3rd ed.)*. McGraw Hill Book Company.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2014). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- Sutrinasih, K. S. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 156. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20098>
- Timperi, H. (2015). *The interconnections between customer loyalty, employee engagement and business performance*.
- Wilianto, H. (2019). Pemetaan loyalitas karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti. *AGORA*, 7(1). <http://ikhtisar.com/membangun-loyalitas-karyawan/>

