



PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT TOR GANDA PERKEBUNAN KARYA PERDANA

Mutiara Putri Novita Sari

Universitas Media Nusantara Citra

Andi Heru Susanto

Universitas Media Nusantara Citra

Jl. Raya Panjang Green Garden A8/1, Jakarta Barat, DKI Jakarta

tiarampns@gmail.com

Abstract. *Keeping employees in a company that keeps to working in the company. The study purposed to know how compensation and career development affect employee loyalty partial and simultaneously in PT Tor Ganda Perkebunan Karya Perdana. The study used as many as 105 employees who worked there. The instrument used in this study is a questionnaire. Hypothetical testing was done using linear regression analysis with SPSS 26. The study explains that there is an effect between compensation and career development simultaneous on employee loyalty. Partial, compensation affects employee loyalty, whereas career development does not not affect employee loyalty.*

Keywords: *Compensation, Career Development, Employee Loyalty.*

Abstrak. Mempertahankan karyawan dalam sebuah perusahaan untuk tetap bekerja di dalamnya merupakan sebuah kepentingan dalam keberlangsungan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan secara parsial dan simultan pada PT Tor Ganda Perkebunan Karya Perdana. Penelitian ini menggunakan responden sejumlah 105 karyawan dengan instrumen penelitian yakni kuesioner. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap loyalitas karyawan. Secara parsial, kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Loyalitas Karyawan.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset perusahaan yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bidang dan industri apa pun. Sebuah perusahaan dikatakan baik apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal dalam melaksanakan tugas di bidangnya. Terlebih dalam era globalisasi saat ini, perusahaan menuntut banyak hal kepada karyawan dengan tujuan menghasilkan perusahaan yang mampu bersaing dan terus tumbuh dalam perekonomiannya. Dalam pergerakan pertumbuhan perusahaan, sumber daya manusia bukan hal yang dapat diabaikan. Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan untuk memicu munculnya loyalitas kerja dari dalam diri karyawan yang diberikan kepada perusahaan.

Loyalitas karyawan adalah bentuk kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan bidang pekerjaan yang sedang ditekuni (Meda et al., 2022). Loyalitas kerja karyawan diperlukan sebab kesetiaan karyawan memberikan keterampilan, kemampuan, pikiran dan waktu sebagai bentuk kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan serta meminimalisir tindakan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Loyalitas kerja yang dimiliki seorang karyawan muncul akibat adanya dorongan dari perusahaan dengan mengupayakan yang terbaik dalam memberikan kepedulian dan memenuhi kebutuhan karyawan selama masih bekerja di perusahaan tersebut. Dukungan yang diberikan oleh perusahaan bisa berbentuk kompensasi dan adanya peluang dalam pengembangan karir.

Berdasarkan pada pengamatan awal, PT. Tor Ganda Perkebunan Karya Perdana memiliki tingkat loyalitas yang rendah dilihat dari jumlah karyawan yang melakukan pengunduran diri. Pengunduran diri karyawan pada PT. Torganda Perkebunan Karya Perdana yang bekerja di Kantor Besar (Kantor Cabang di Perkebunan Karya Perdana) dalam kurun waktu 5 tahun mengalami penurunan dan kenaikan jumlah yang cukup tinggi, terlebih di tahun 2022. Melalui data tersebut, maka diperlukan penelitian terkait variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. Tujuannya adalah untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Berikut adalah tabel jumlah pengunduran diri karyawan dalam rentan waktu 5 tahun :

Tabel 1 Jumlah Karyawan Bertahan dan Karyawan *Resign*

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan <i>Resign</i>	Total Karyawan
2018	177	3	174
2019	174	2	172
2020	172	6	166
2021	166	5	161
2022	161	11	150

Sumber : Rekapitulasi Data Karyawan PT. Tor Ganda (2018-2022)

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen merupakan sebuah proses yang diterapkan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi-fungsi *planningm organizing, actuating* dan *controlling* (Hamid, 2014). Penerapan fungsi manajemen dalam pengorganisasian berkaitan dengan penugasan kelompok ke dalam departemen untuk mengalokasikan sumber daya manusianya secara terstruktur. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam sebuah orgnisasi tidak hanya menempatkan karyawan di posisi aset perusahaan saja, namun juga memposisikan karyawan sebagai *partner* kerja yang berkontribusi dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk pembayaran yang diberikan oleh suatu organisasi kepada seorang karyawan sebagai pengakuan atas prestasi kerja selama periode waktu tertentu (Sinambela, 2019). Kompensasi merupakan bagian dalam sistem penghargaan yang terdiri dari dua jenis yakni penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Kompensasi memiliki fungsi sebagai pengalokasian sumber daya manusia yang efisien di mana pemberian kompensasi kepada karyawan yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik akan memacu karyawan untuk meningkatkan dan mempertahankan hasil kerjanya.

Pengembangan Karir

Karir merupakan sebuah pekerjaan yang dihasilkan dari pelatihan dan pengembangan serta memuat pendidikan yang dilakukan pada sebuah waktu tertentu (Sinambela, 2019). Mengembangkan karir memerlukan empat prinsip yang harus diperhatikan yakni, pekerjaan yang mempunyai pengaruh pada pengembangan karir, bentuk keahlian yang dibutuhkan dan waktu yang digunakan untuk mengembangkan karir dirasionalkan dengan penempatan pekerjaannya. Pelaksanaan pengembangan karir dalam perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan yang berdampak pada efektivitas perusahaan.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan bisa diindikasikan dengan adanya kesungguhan karyawan di dalam sebuah organisasi yang dipicu oleh berbagai faktor, bisa dari dalam diri sendiri atau dari luar diri karyawan (Purnamasari & Sintaasih, 2019). Loyalitas bisa dikatakan sebagai bentuk kontribusi karyawan dalam memberikan tenaga dan juga pikiran pada sebagian waktunya demi mencapai tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat melemahkan loyalitas seorang karyawan antara lain berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, seperti faktor emosional (Ma'aruf, 2020).

METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan dalam pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan secara *online* dengan menyebarkan kuisioner atau angket melalui *Google Form* pada karyawan PT. Tor Ganda yang beralamat di Desa Tambusai Utara, Rokan Hulu, Riau. Jumlah populasi yang ada sebanyak 150 orang dengan sampel sebanyak 105 responden, diambil berdasarkan Tabel Isaac & Michael. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability random sampling* yakni *proporsional stratified random sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penyebaran angket kepada para responden PT Tor Ganda Perkebunan Karya Perdana, maka diperoleh data sejumlah 105 responden dengan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Data yang diperoleh akan menjadi dasar dalam pengolahan data.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pada penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner atau angket yang berisikan item-item pernyataan dan akan diukur dengan membandingkan Indeks Korelasi *Product Moment Pearson* menggunakan taraf signifikansi 0,05 (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Hasil uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel Independen Kompensasi (X1)			
Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
K1	0,224	0,192	Valid
K2	0,675	0,192	Valid
K3	0,589	0,192	Valid
K4	0,544	0,192	Valid
K5	0,423	0,192	Valid
K6	0,548	0,192	Valid
K7	0,622	0,192	Valid
K8	0,391	0,192	Valid
K9	0,457	0,192	Valid
K10	0,593	0,192	Valid
K11	0,468	0,192	Valid
K12	0,403	0,192	Valid
K13	0,281	0,192	Valid
Variabel Independen Pengembangan Karir (X2)			
Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
PK1	0,282	0,192	Valid
PK2	0,461	0,192	Valid
PK3	0,246	0,192	Valid
PK4	0,401	0,192	Valid
PK5	0,619	0,192	Valid
PK6	0,592	0,192	Valid

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA PT TOR GANDA PERKEBUNAN KARYA PERDANA

PK7	0,592	0,192	Valid
PK8	0,514	0,192	Valid
PK9	0,593	0,192	Valid
PK10	0,380	0,192	Valid
PK13			
Variabel Independen Loyalitas Karyawan (Y)			
Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Y1	0,759	0,192	Valid
Y2	0,710	0,192	Valid
Y3	0,638	0,192	Valid
Y4	0,517	0,192	Valid
Y5	0,713	0,192	Valid
Y6	0,681	0,192	Valid
Y7	0,649	0,192	Valid
Y8	0,702	0,192	Valid
Y9	0,728	0,192	Valid
Y10	0,661	0,192	Valid

Sumber : Data diolah melalui SPSS 26 (2023)

Item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Sedangkan, item pernyataan dianggap tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel. Berdasarkan pada tabel di atas, seluruh item kuesioner disimpulkan valid, sebab r hitung $>$ r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat kehandalan pernyataan atau pertanyaan yang dimuat dalam kuesioner agar konsisten (Suryanti et al., 2021). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ukuran kestabilan dari tanggapan kuesioner. Pada tahap ini, pengujian yang dilakukan akan menggunakan Uji *Cronbach's Alpha*. Adapun hasil dari uji reliabilitas, sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	<i>Alpha's Cronbach</i>	Nilai Kritis	N	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,721	0,6	13	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,623	0,6	11	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,868	0,6	10	Reliabel

Sumber: Data diolah melalui SPSS 26, (2023)

Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berdasarkan tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel sebab seluruh nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,6.

2. Uji Aumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah suatu variabel tertentu yang diturunkan dari suatu model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan nilai signifikansinya > 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	105
Asymp. Sig. (2-tailed)	.099
Test distribution is Normal.	

Sumber : Data diolah melalui SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal tersebut disebabkan oleh nilai probabilitas sebesar $0,099 > 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji model regresi, apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (*Variable independent*) atau tidak. Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak ada korelasi antar variabel bebas dengan ketentuan, nilai VIF (*Variance Infkation Factor*) < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

1	Constant		
	Kompensasi (X1)	0,971	1,030
	Pengembangan Karir (X2)	0,971	1,030

Sumber : Data diolah melalui SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil uji multikolinearitas dengan nilai *tolerance* variabel Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sebesar $0,971 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,030 < 10$. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah terdapat variasi residual yang dimiliki oleh pengamatan yang satu dan pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisisme dalam penelitian ini, pengujian akan dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Apabila nilai signifikansi antara variabel bebas dengan variabel absolut residual lebih dari 0,05, maka disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,334	2,598		0,129	0,898
Kompensasi (X1)	0,085	0,046	0,182	1,843	0,068
Pengembangan Karir (X2)	-0,025	0,060	-0,041	-0,417	0,677

Sumber : Data diolah melalui SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,068 untuk variabel Kompensasi dan nilai signifikansi sebesar 0,677 untuk variabel Pengembangan Karir. Dari kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis data regresi didasarkan pada hubungan antara variabel dependen dan independen (Febrian et al., 2020). Analisis regresi linier dilakukan karena lebih dari satu variabel digunakan dalam variabel independent dengan persamaan :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,612	4,178		0,865	0,389
Kompensasi (X1)	0,600	0,074	0,622	8,059	0,000
Pengembangan Karir (X2)	0,101	0,096	0,081	1,055	0,294

Sumber : Data diolah melalui SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3,612 + 0,600 X_1 + 0,101 X_2 + e$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji secara parsial dilakukan antara variabel Kompensasi terhadap variabel Loyalitas Karyawan dan variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Uji t dilakukan dengan menguji setiap variabel bebas (*independent*) untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*). Dasar pengambilan keputusan, jika t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05, maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Namun, apabila t hitung < t tabel dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Coefficients		
	t	Sig.
Model		
(Constant)	0,865	0,389
Kompensasi (X1)	8,059	0,000
Pengembangan Karir (X2)	1,055	0,294

Sumber : Data diolah melalui SPSS 26 (2023)

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 8,059, di mana t hitung (8,059) > t tabel (1,983) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 yang artinya variabel Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Selanjutnya, diperoleh nilai t hitung pada variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 1,055, di mana t hitung (1,055) < t tabel (1,983) dengan tingkat signifikan 0,294 > 0,05 yang artinya variabel Pengembangan Karir secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan.

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yakni Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Parsial

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
Regression	35,534	.000

Sumber : Data diolah melalui SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh perhitungan Uji f dengan f hitung sebesar 35,534 dengan signifikan 0,000. Artinya, f hitung (35,534) > f tabel (3,09) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT Tor Ganda Perkebunan Karya Perdana.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi biasanya dinotasikan dengan R kuadrat dengan nilai dimulai dari 0 dan 1. Jika R^2 mendekati 1, dikatakan bahwa variabel bebas memberikan semua informasi yang berkaitan dengan kesalahan variabel terikat. Namun, jika nilai R^2 menjauhi satu, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki bias yang mendukung variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial

Model Summary		
Model	R	R Square
1	.641	0,411

Sumber : Data diolah melalui SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,411 atau 41,1%. Hal ini berarti, hasil menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Tor Ganda Perkebunan Karya Perdana sebesar 41,1%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yakni kompensasi dan pengembangan karir terhadap variabel terikat yakni loyalitas karyawan. Penelitian ini melibatkan 105 responden yang merupakan karyawan aktif yang bekerja di Kantor Adapun hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Besar PT Tor Ganda Perkebunan Karya Perdana. Melalui hasil pengujian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan untuk variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Namun, secara simultan kedua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat mempengaruhi tinggi dan rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi PT Tor Ganda Perkebunan Karya Perdana dalam menentukan kompensasi yang akan dan dapat diberikan kepada karyawannya guna mempertahankan tenaga kerja yang dimiliki.

Adapun keterbatasan pada penelitian ini mencakup pada terbatasnya variabel yang digunakan dalam meneliti pengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan populasi yang hanya terfokus pada satu perusahaan saja. Saran yang dapat disampaikan pada penelitian selanjutnya adalah untuk dapat menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dengan memperluas cakupan area atau populasi yang akan digunakan.

DAFTAR REFERENSI

- Febrian, W. O., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Deepublish.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Ma'aruf, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*.
- Meda, J., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja , Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Suryanti, Li., MAsruchin, & Mx, D. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan PT. XYZ. VI(1), 2021*.