



**PENGARUH KOMPENSASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
MNC STUDIOS DEPARTEMEN TRAFFIC 3TV (MNCTV, GTV, DAN RCTI)**

Ibnu Hidayat⁽¹⁾, Andi Heru Susanto⁽²⁾

^(1,2)Universitas Media Nusantara Citra

⁽¹⁾ibnu6808@gmail.com, ⁽²⁾andiherususanto@gmail.com.

ABSTRACT

Background: This study aims to analyze whether or not compensation has a significant effect on employee loyalty, whether teamwork has a significant effect on employee loyalty. Type of research: the type of research used in this research is quantitative research using associative research design. The number of samples in this study amounted to 58 employees of MNC Studios Traffic Department 3TV. This is because the researcher uses a sampling technique from Isaac and Michael table where the population is known to be 70 people, with an error rate of 5%. The instrument used by the researcher was a questionnaire consisting of 15 statements. Testing the instrument using validity and reliability tests. Data analysis used correlation analysis, while for hypothesis testing using multiple linear regression analysis. Results: the results of the study indicate that there is a positive and significant relationship between compensation and teamwork on employee loyalty with an R-Square value of 0.522. Implications: the implication of the results of this study is that to increase employee loyalty can be through the provision of appropriate compensation such as appropriate salaries, incentives, and bonuses and also by creating active teamwork.

Keywords: Compensation, Teamwork, Employee Loyalty

ABSTRAK

Background: penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh signifikan atau tidak terhadap loyalitas karyawan, apakah kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Jenis penelitian: jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian asosiatif. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 58 orang karyawan MNC Studios Departemen Traffic 3TV. Hal ini dikarenakan peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dari tabel Isaac dan Michael dimana dengan populasi diketahui sebanyak 70 orang, dengan tingkat error 5%. Instrumen yang digunakan peneliti berupa kuisioner yang berjumlah 15 pernyataan. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis korelasi, sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil: hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan dengan nilai R-Square sebesar 0,522. Implikasi: implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan loyalitas karyawan dapat melalui pemberian kompensasi yang sesuai seperti gaji, insentif, dan bonus yang sesuai dan juga dengan menciptakan kerjasama tim yang aktif dalam bekerja.

Kata kunci: Kompensasi, Kerjasama Tim, Loyalitas Karyawan

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri atau jasa sudah pasti memiliki tujuan, baik tujuan jangka pendek atau tujuan jangka panjang. Untuk mencapai tujuan yang telah perusahaan ciptakan, peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam organisasi dan merupakan sebuah dasar dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan yang sudah dibuat. Dalam hal ini, sikap loyalitas karyawan dibutuhkan agar karyawan bekerja secara maksimal dan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan, sehingga karyawan tidak bekerja untuk dirinya sendiri.

Menurut Sudimin (2003), loyalitas merupakan tindakan karyawan yang bersedia bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki, menyumbangkan keterampilan dan pikiran serta menyumbangkan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan, selain itu juga tidak melakukan hal yang merugikan perusahaan.

Dalam upaya menciptakan rasa loyalitas karyawan, perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan karyawan seperti pemberian kompensasi terutama kompensasi finansial yang sesuai dengan tuntutan perusahaan, sebagai bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan dari hasil kinerja baik karyawan tersebut. Semakin baik penerapan kompensasi dalam perusahaan, akan membuat semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Rukmi, kompensasi merupakan salah satu faktor untuk menciptakan rasa loyalitas karyawan. Menurut Lumiu et al., (2019) kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan.

Selain itu sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam berjalannya perusahaan dimana setiap kegiatan perusahaan berjalan karena dijalankan, diolah oleh manusia. Dapat diartikan bahwa manusia sebagai pemeran utama dalam perusahaan. Walaupun di era globalisasi saat ini teknologi seperti mesin sangat berpengaruh dalam keberlangsungan perusahaan, manusia tetap dibutuhkan dan tetap andil dalam menggerakkan, mengontrol mesin tersebut seperti memantau mesin agar tidak terjadi error saat beroperasi. Untuk mendukung sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, kerjasama tim (teamwork) merupakan hal yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan bahkan harus ada dalam perusahaan. Karena apabila perusahaan sudah memiliki hal tersebut, akan tercipta hubungan yang harmonis pada setiap karyawan dari perusahaan tersebut yang akan membuat rasa nyaman pada setiap karyawan dimana rasa nyaman ini akan menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan.

Dilihat dari latar belakang yang peneliti sampaikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan MNC Studios Departement Traffic MNCTV, GTV, RCTI”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018), pengertian kompensasi adalah segala bentuk penghasilan baik yang berbentuk uang, barang langsung, maupun barang tidak langsung yang akan diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan. Yani (2012) mengartikan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif agar karyawan termotivasi dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kesimpulan dari pengertian terkait kompensasi yang disebutkan oleh para ahli yaitu kompensasi merupakan bentuk timbal balik perusahaan terhadap sumber daya manusia yang telah berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan bisa dalam bentuk finansial ataupun nonfinansial. Hal ini akan berdampak baik pula ke perusahaan karena dengan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan, akan membuat karyawan termotivasi untuk terus mendapatkan kompensasi tersebut, sehingga karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya, dan juga akan menumbuhkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan.

2.2 Kerjasama Tim

Menurut Ibrahim et al (2021) kerjasama tim adalah sistem formasi kerja suatu kelompok yang dihiiasi oleh berbagai keahlian dengan tujuan yang jelas, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Menurut Susanti et al (2021) kerjasama tim adalah suatu tindakan perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung dengan skill tiap individu yang digabungkan untuk mendapat hasil yang lebih baik dibanding dengan hasil kerja individu untuk mencapai tujuan.

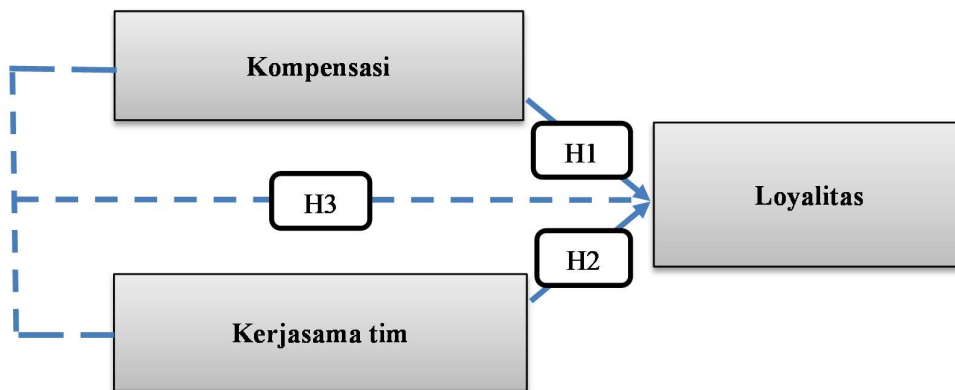
Kesimpulan dari pengertian menurut para ahli tersebut adalah kerjasama tim (*teamwork*) merupakan gabungan antara skill individu digabung dengan skill individu orang lain ditambah dengan memiliki kesamaan tujuan yaitu menyelesaikan permasalahan yang ada serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.3 Loyalitas

Menurut Putra dan Sriathi (2018) menyatakan bahwa loyalitas adalah penggunaan sumber daya manusia, keterampilan, teknologi, dan manajemen agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2011) kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Kesimpulan dari uraian diatas yaitu bahwa loyalitas kerja merupakan suatu kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Seorang karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan memiliki dorongan yang kuat untu tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk memajukan organisasi, kepercayaan penuh terhadap organisasi.

KERANGKA BERPIKIR



HIPOTESIS PENELITIAN

A. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengaruh kompensasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y) MNC Studios departemen Traffic 3TV didasarkan dengan penelitian terdahulu oleh Muhammad Afriando Simanjuntak (2020).

H1 : $\beta 1 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y1).

B. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengaruh kerjasama tim (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) MNC Studios departemen Traffic 3TV didasarkan dengan penelitian terdahulu oleh Destaria Ginting (2019).

H2 : $\beta 2 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kerjasama tim (X2) terhadap

loyalitas karyawan (Y1).

C. Pengaruh Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengaruh kompensasi (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) MNC Studios departemen Traffic 3TV didasarkan dengan penelitian terdahulu oleh Sholihin Arif (2017).

H3 : $\beta_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kerjasama tim (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y1)

3 METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2011) metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Desain penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif, karena berdasarkan definisinya desain ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu kelompok atau kumpulan objek yang akan diambil kesimpulannya untuk melakukan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di MNC Studios divisi Traffic 3TV. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti yaitu *simple random sampling*. Teknik simple random sampling merupakan metode pengambilan sampel yang sederhana, dikarenakan pengambilan sampel dari populasi yang ditetapkan dipilih secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi.

Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di MNC Studios departemen Traffic 3TV. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan Tabel Isaac dan Michael yang didasarkan dengan kesalahan 5%. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan populasi sebanyak 70 orang, maka sampel yang didapatkan untuk penelitian ini sebanyak 58 orang.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisa

Penelitian ini bersifat kuantitatif, hasil yang ditampilkan berupa angka. Pengolahan data menggunakan aplikasi Software SPSS, penelitian untuk keperluan tugas akhir skripsi mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Teamwork terhadap Loyalitas Karyawan MNC Studios Departemen Traffic 3TV". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan kerjasama tim berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Penyebaran kuesioner ini menggunakan skala Likert 1-6.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik yang penulis gunakan pada penelitian ini melibatkan 58 responden yang diambil dari para karyawan yang bekerja di Traffic 3TV dengan jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak wanita, dan memiliki usia 21-25 sebanyak 40 orang, 26-30 sebanyak 16 orang, 31-35 sebanyak 2 orang, dengan minimal pendidikan SMA, D3, S1, S2, S3.

b. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk	
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df
Kompensasi	,112	58	,065	,967	58
Kerjasama Tim	,106	58	,160	,972	58
Loyalitas	,118	58	,068	,964	58

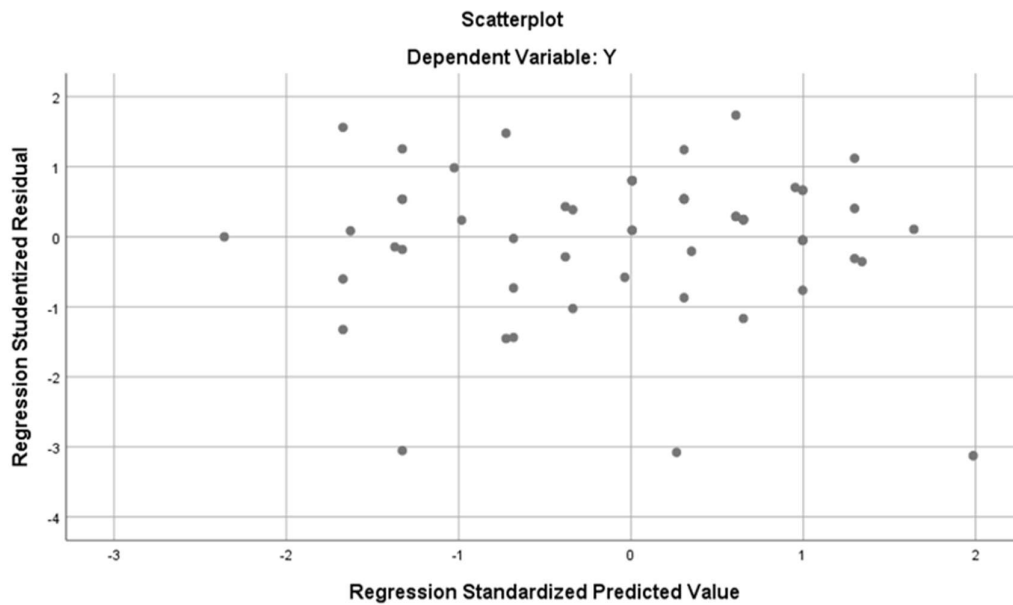
Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test di dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas diatas 0,05.

- Uji Multikolinearitas

Pengujian data pada uji multikolinearitas penulis mendapat nilai sebesar 1,116 untuk variabel kompensasi (X1) dan nilai sebesar 1,116 untuk variabel kerjasama tim (X2) dimana pada pengujian ini menggunakan metode VIF menunjukkan VIF <10 berarti semua variabel bebas tidak menunjukkan multikolinearitas sehingga interpretasi hasil analisis regresi tidak bias.

- Uji Heterokedastisitas

Pada pengujian ini menggunakan uji heterokedastisitas Scatterplot. Jika penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu dalam grafik, maka menunjukkan tidak terjadi nya heterokedastisitas.



c. Pembahasan

Dari hasil uji simultan (uji f) yang telah dilakukan, hipotesis yang dilakukan atas pengujian tersebut kemudian dibandingkan dengan cara membandingkan nilai f hitung dengan f tabel yang kemudian hasilnya adalah $f_{hitung} 22,722 > f_{tabel} 4,016$. Hal dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Pada Departemen Traffic 3TV PT MNC Studios, menjadikan kompensasi sebagai variabel (X1) mampu memberi pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dibuktikan dengan nilai Sig. pada variabel kompensasi didapat sebesar (0,037) < alpha (0,05) yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Pada Departement Traffic 3TV PT MNC Studios, menjadikan kerjasama tim sebagai (X2) mampu memberi pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dibuktikan dengan nilai Sig. pada variabel kerjasama tim didapat sebesar (0,000) < alpha (0,05) yang berarti kerjasama tim berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

b. Saran

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian yang didapat dari karyawan MNC Studios pada departement Traffic 3TV, peneliti memiliki beberapa saran, diantaranya :

1. Disarankan agar pihak MNC Studios departement Traffic 3TV lebih memperhatikan dalam memberi kompensasi kepada karyawannya. Hal ini karena semakin sesuai kompensasi yang diberikan, akan menumbuhkan rasa loyalitas karyawan sehingga mampu bekerja dengan maksimal.
2. Pihak MNC Studios juga harus memperhatikan keadaan lapangan dalam hal bekerjasama antar anggota tim. Hal itu karena mampu meningkatkan loyalitas karyawan yang akan menumbuhkan rasa semangat kerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldrianto, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kospermino di Makassar. *EJournal Universitas Hasanuddin*.
- Arif, S., Amboningtyas, D., Hasiholan, L. B., & Fathoni, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Team Work Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Pada Cv. Mawar Semarang. *Maharaja Agrasen Institute of Management and*

- Technology Journal of IT & Management*, 3(3).
- Arifin, Z. (2011). *Evaluasi Pembelajaran*. PT Remaja Rosdakarya.
- Benjamin, W. (2019). manajemen dan eksekutif. *Manajemen Dan Eksekutif*, 3(2), 1–9.
- Emery, C. R., & Fredendall, L. D. (2002). The effect of teams on firm profitability and customer satisfaction. *Journal of Service Research*, 4(3), 217–229. <https://doi.org/10.1177/1094670502004003005>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, D. (2019). *Analisis Pengaruh Insentif, Komunikasi kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Buna Jaya Lestari*.
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Hariandja, M. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Askara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Kurniawan, H. (2015). *Aspek-Aspek Loyalitas*. Gramedia.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan *Influence of Employee Involvement, Work Loyalty and Team Cooperation To Employee Performance*. 9(1), 17–34.
- Lubis, L. S., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Riau, U. I. (2021). *Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada pt. sinarmas multifinance cabang pekanbaru*.
- Lumiu, C., Pio, R., & Tatimu, V. (2019). P.Karir Tdk Brpngruh Pd Loy Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X), 93–100.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press.
- Ningtyas, K. L. (2014). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Jakarta Islamic Index Tahun 2010-2013). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 17(1).
- Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>

- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Djambatan.
- Sharma, R., Kansal, M., & Paliwal, P. (2012). Effective and Efficient Team Work : Makes Things Happen. *International of Social Sciences & Interdisciplinary Research*, 1(8), 154–171.
- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, E., & Inrawan, A. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 12–23. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i1.111>
- Simanjuntak, M. A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ikaparmindo Putramas Cabang Medan*. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/12192>
- Siswanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.
- Susanti, Widyani, A. . D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234.
- Wagiran. (2014). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.