

Loyalitas Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lensa Informatika Surabaya

**Yuyuk Liana
Willian Megantoro
Didik Priyo S**

STIE Malangkecewara
yliau@stie-mce.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Untuk mengetahui Pengaruh loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada CV Lensa Informatika Surabaya dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang. Sedangkan metode pengumpulan datanya adalah dengan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Keywords: kinerja, koompensasi, loyalitas

Abstract

This study aims to determine: (1) To determine the effect of loyalty on Employee Performance (2) To determine the effect of compensation on Employee Performance. This research was conducted at CV Lens Informatics Surabaya with a total of 35 employees. While the data collection method is by distributing questionnaires. The results of the study show that there is an influence of loyalty on employee performance and there is an effect of compensation on employee performance

Keywords: performance, compensation, loyalty

PENDAHUKUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi (Huzain, 2021). Untuk itu perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan karyawannya sehingga dapat mendukung proses kegiatan oprasional. Hal ini dapat dilihat dari kinerja yang dimiliki oleh karyawan

dalam perusahaan dimana hal ini akan berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan, sehingga dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaannya.

Karyawan akan memiliki kinerja yang baik, apabila mempunyai kontribusi positif sehingga dapat mengarah pada tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan

sebagai tindakan, perilaku, dan hasil yang dapat diukur sehingga karyawan terikat dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan perusahaan.

Karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan maka akan memiliki kemauan untuk bekerja sama dengan baik. Tingkat loyalitas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan akan berjalan dengan baik jika loyalitas dapat dikelola dengan baik dan maksimal. Loyalitas karyawan dapat ditunjukkan dalam bentuk kesetiaan karyawan kepada perusahaan (Letsoin & Ratnasari, 2020).

Kompensasi juga dapat menunjang kinerja karyawan. Kompensasi yang adil mencakup kompensasi yang sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusi karyawan. Selain itu, fleksibilitas dalam kompensasi dan kejelasan mengenai penggajian. Sehingga karyawan akan menampilkan kinerja yang baik dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawan yang sudah bekerja sangat keras maka karyawan merasa puas dan dihargai serta menimbulkan komitmen untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka yang terjadi akan adanya penolakan secara halus sampai dengan kasar melalui demonstrasi. Adanya balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran untuk kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun tujuan dari penelitian adalah: (1) Apakah loyalitas memiliki pengaruh terhadap

kinerja karyawan (2) Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

Loyalitas terhadap kinerja karyawan merujuk pada tingkat dedikasi, komitmen, dan keberlanjutan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan tempat mereka bekerja. Loyalitas karyawan melibatkan sikap positif, keterikatan emosional, dan kesetiaan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam upaya karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimal agar mencapai kinerja yang baik. Loyalitas merupakan kepercayaan, pengabdian, dan kesetiaan karyawan yang ditunjukkan melalui rasa cinta serta tanggung jawab terhadap perusahaan. Maka dari itu, loyalitas karyawan dapat dilihat dari salah satu unsur yakni kesetiaan terhadap pekerjaan dan jabatan yang dimiliki

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan menurut Sutrisno (2017) sebagai berikut: (1) Motivasi (2) Disiplin kerja (3) Kepuasan kerja (4) Lingkungan kerja (5) Karakteristik pekerjaan (6) Keselamatan dan kesehatan kerja (7) Budaya organisasi. Selanjutnya menurut pernyataan dari Chaerudin (2020) sebagai berikut: (1) Keamanan (2) Kenyamanan dan (3) Tantangan. Terkait dengan hal tersebut maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan sehingga diharapkan karyawan semakin mempunyai

tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Indikator loyalitas karyawan

Loyalitas yang tinggi dapat memiliki beberapa efek positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian sangat berpengaruh tinggi bagi setiap perusahaan yang dapat menunjang kemajuan untuk setiap perusahaan. Adapun indikator loyalitas karyawan menurut Siswanto (2003) sebagai berikut: (1) Taat terhadap peraturan perusahaan (2) Tanggung jawab pada perusahaan (3) Sikap kerja . Diperlukan kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan sehingga akan merasa betah dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tersebut.

Kompensasi Karyawan

Faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi karyawan

Kompensasi bermanfaat terhadap kinerja karyawan, penting bagi perusahaan untuk melakukan analisis pasar yang baik untuk menentukan tingkat kompensasi yang kompetitif. Kompensasi sangat di butuhkan bagi setiap karyawan dari setiap perusahaan, guna mencapai target perusahaan dan menunjang kehidupan karyawan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi karyawan menurut Kadarisman, (2012) sebagai berikut: (1) Berat Ringannya suatu Pekerjaan, apabila pekerjaan mengandung resiko maka berhak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan tingkat resiko yang diberikan oleh perusahaan.(2) Kemampuan Kerja dari Karyawan, perusahaan wajib memberikan kompensasi yang layak sesuai

dengan kemampuan karyawan.(3) Jabatan, apabila karyawan memperoleh pangkat atau jabatan yang tinggi maka kompensasi yang diberikan juga tinggi sesuai dengan jabatan karyawan di perusahaan tersebut.(4) Pendidikan, perusahaan wajib memberikan kompensasi sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan.(5) Lama Bekerja, ketika karyawan setia dalam bekerja di perusahaan yang mereka kerjakan maka kompensasi mampu meningkatkan semangat karyawan.dan (6) Kemampuan Perusahaan, perusahaan besar menyalurkan kompensasi yang lebih besar, namun perusahaan yang relatif kecil tidak menyalurkan kompensasi sebesar perusahaan besar. Kompensasi karyawan yang efektif perlu memepertimbangkan faktor-faktor seperti gaji, intensif, tunjangan bonus, kemampuan kerja, jabatan, dan lain sebagainya. Dengan memperhatikan faktor-faktor kompensasi ini, perusahaan dapat membangun sistem kompensasi yang adil.

Indikator kompensasi karyawan

Kompensasi yang baik dapat memberikan beberapa dampak positif pada kinerja karyawan. Indikator kompensasi karyawan menurut Simamora (2015) sebagai berikut: (1) Upah atau gaji, basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para karyawan (2) Insentif, tambahan kompensasi diluar gaji dan (3) Tunjangan, mencakup asuransi kesehatan, program pensiun, dan lain sebagainya. Selanjutnya menurut Anang Firmansyah (2018) adalah: (1) Upah dan gaji, balas jasa yang diberikan perusahaan kepada

karyawan (2) Insentif, pemasukan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bersifat tidak pasti (3) Tunjangan, dana yang diberikan oleh perusahaan secara berkala dan sifatnya tetap dan (4) Fasilitas, pemberian fasilitas yang berupa barang/fisik/tempat agar karyawan jaminan mengenai terpenuhinya kebutuhan sehari-hari karyawan. Jadi kompensasi karyawan, dapat ditunjukkan dengan cara karyawan mendapatkan upah/gaji, insentif, fasilitas, tunjangan. Dengan begitu, karyawan yang mendapatkan kompensasi dari perusahaan akan semakin giat bekerja dan tentu tujuan/target perusahaan akan tercapai.

Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting. Karyawan yang berkinerja baik dapat menjadi pilar kesuksesan suatu perusahaan. Jadi tidak hanya sekadar tentang penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan, namun lebih dari itu, kinerja yang unggul melibatkan komitmen, keterampilan, dan motivasi yang tinggi. Karyawan yang berkinerja baik memiliki dedikasi untuk memberikan hasil yang luar biasa, memperhatikan detail, dan mendorong inovasi serta perbaikan berkelanjutan.

Karyawan yang berkinerja baik memiliki dedikasi untuk memberikan hasil yang luar biasa, memperhatikan detail, dan mendorong inovasi serta perbaikan berkelanjutan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti

(2017) sebagai berikut: (1) Sikap dan mental (2) Pendidikan (3) Keterampilan (4) Manajemen kepemimpinan (5) Tingkat penghasilan (6) Gaji dan kesehatan (7) Jaminan sosial (7) Iklim kerja (8) Sarana dan prasarana dan (9) Teknologi. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti Efektif, efisien, disiplin, sarana prasarana, pendidikan, sikap, dan lain sebagainya.

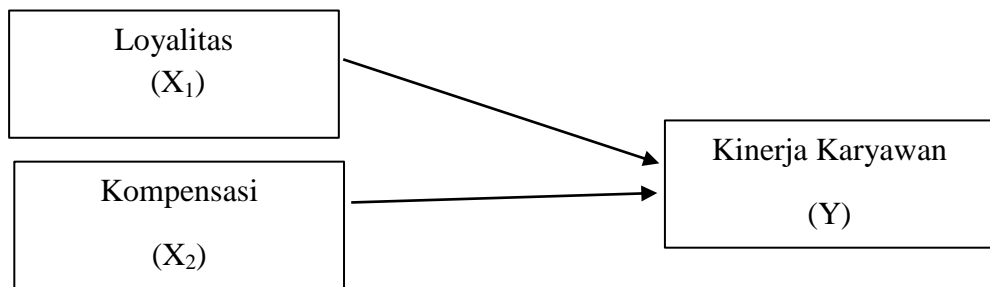
Indikator kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Karyawan yang berkinerja baik memiliki dedikasi untuk memberikan hasil yang luar biasa, memperhatikan detail, dan mendorong inovasi serta perbaikan berkelanjutan. Beberapa indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2002) sebagai berikut: (1) Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.(2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Terkait dengan hal diatas maka cara karyawan memiliki kemampuan bekerja sama, tidak pernah

membolos, datang tepat waktu, kuantitas, dan kualitas karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam diri karyawan yang

dapat mendukung berjalannya pekerjaan yang dilaksanakan sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Model Penelitian



Pengembangan Hipotesis Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan

Dalam mengembangkan kinerja karyawan, loyalitas menjadi salah satu yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Pelaksanaan kegiatan kerja karyawan tidak akan lepas dari loyalitas. Loyalitas terhadap kinerja karyawan merujuk pada tingkat dedikasi, komitmen, dan keberlanjutan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan tempat mereka bekerja

Pada dasarnya loyalitas merupakan salah satu unsur yakni kesetiaan terhadap pekerjaan dan jabatan yang dimiliki. Semakin tinggi loyalitas yang diberikan karyawan kepada perusahaan maka semakin besar karyawan memiliki kesetiaan, kepatuhan, serta ketaatan terhadap perusahaan. Karyawan akan memiliki tanggung jawab untuk memberikan hasil yang baik dan mempertahankan reputasi perusahaan. Dengan loyalitas yang tinggi dapat membawa stabilitas

dalam hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sehingga akan berdampak positif dengan ditunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini seiring dengan penelitian Lasari, (2018) dan Yuli Astuti, 2016 bahwa loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi yang memadai dan adil diberikan kepada karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Pada dasarnya kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk barang atau uang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan. Ketika perusahaan semakin memberikan kompensasi terhadap karyawan yang bekerja maka karyawan akan memberikan kemampuan yang sesuai terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari

kinerja karyawan setiap harinya. Kompensasi yang adil dan sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusi karyawan dapat menciptakan rasa keadilan. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, merasa dihargai, sehingga akan memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Hal ini seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustinus Yanuar Budhhi Heriyanto (2020) dan Apriyana Lestari, Liling Listyawati, (2019), bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. H_2 : Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian terdiri dari 35 karyawan CV. Lensa Informatika . Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Loyalitas. Karyawan memberikan kesetiiaanya kepada perusahaan yang dimana loyalitas berguna untuk kemajuan perusahaan. (2) Kompensasi. Sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan dan (3) Kinerja Karyawan. Karyawan yang berkinerja baik dapat menjadi pilar kesuksesan suatu perusahaan. Sedangkan metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner kepada responden, dengan metode analisisnya regresi linear

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 1. Hasil Uji t

Variabel	Sig	Beta	Keterangan
<i>Constant</i>	0.554		
Loyalitas	0.000	0.678	<i>Signfikan</i>
Kompensasi	0.000	0.295	<i>Signfikan</i>

Hasil uji t variabel Loyalitas (X1) terhadap variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa sig. t < alpha (0,05) maka pengaruh variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan adalah signifikan.

Hasil uji t variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan menghasilkan nilai signifikansi t

sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa sig. t < alpha (0,05) maka pengaruh variabel Keterlibatan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan.

Pembahasan

Loyalitas (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Lensa

Informatika Surabaya. Loyalitas karyawan merupakan salah satu alat untuk memotivasi dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan dalam organisasi. Loyalitas kerja, merupakan poin utama yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan atau organisasi di mana karyawan tersebut bekerja. Jadi loyalitas tidak hanya mengarah pada kemampuan dari karyawan saja namun lebih kepada bagaimana karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan job description sehingga dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya dengan loyalitas kerja yang tinggi akan memberikan dampak pada hasil kerja secara maksimal. Hal ini seiring dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Reiza Adelia Maulida, dan Askiah (2020) serta Julia Herniwati, Leni Suhartati, Eka Thermi Kelvi Safira (2021) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan, karena akan berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya dalam perusahaan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan mengarah pada tingkat kesejahteraan dari karyawan yang semakin meningkat pula. Di mana hal ini akan semakin memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan terhadap hasil kinerja karyawan

maka dengan memberikansalah satuunya yaitu kompensasi sebagai sumber penghasilan utama bagi karyawan yang bersangkutan. Terkait dengan hal tersebut maka pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi perusahaan tempatnya bekerja. Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat ditunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimiliki akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini seiring dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari (2019) dan Angel Kralita Poluakan, Roy F. Runtuwene dan Sofia A.P. Sambul (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) Tujuan dari penelitian ini adalah: (a) untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan (b) Untuk mengetahui kompensasi terhadap kinerja karyawan (2) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Lensa Informatika Surabaya yang berjumlah 35 orang dengan metode pengumpulan datanya adalah penyebaran kuesioner. (3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) Ada pengaruh yang signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan (b) ada pengaruh yang

signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Perusahaan perlu meninjau kembali kompensasi dari karyawan (2) Melakukan evaluasi kinerja pada karyawannya (3) Memberikan pelatihan-pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustinus Yanuar Budhhi Heriyanto, 2020. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, *Jurnal Manajemen* VOL. 12 (1) 2020

Apriyana Lestari, Liling Listyawati, 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero). *JIABI – Vol.3 No1. Tahun 2019*

Anang Firmansyah. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.

Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 2 No 2, Juni 2019

Angel Kralita Poluakan, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 9. No. 2, 2019

Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.

Huzain, H. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *OSF Preprints. November, 21.*

Kadarisman. 2012. “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

LASARI, D. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDALA FINANCE.*

Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Reiza Adelia Maulida dan Askiah, (2020), Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya, Borneo Student Research. Vol 2, No 1, 2020

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta

Siswanto, B. 2003. Manajemen
Tenaga Kerja Kerja Indonesia.
Jakarta: Bumi Aksara

Simamora Henry. 2015. Manajemen
Sumber Daya Manusia.
Yogyakarta : SIE YKPN.

Julia Herniwati, Leni Suhartati and
Eka Thermi Kelvi Safira,
(2021). Pengaruh Kepuasan
Kerja dan Loyalitas Karyawan
Terhadap Kinerja Karyawan
Pada UIN Syarif Hidayatullah
Jakarta,
Humanities, Management and
Science Proceedings, Vol. 1,
No. 2, Juni 2021

Yuli Astuti ,2016. Pengaruh
Pengawasan dan Loyalitas
Terhadap Kinerja Karyawan
Industri TV Kabel (Studi Pada
PT.Zi Vision Cabang
Pangkalan Kerinci Kabupaten
Pelalawan) JOM FISIP Vol. 3
No. 2 – Oktober 2016