

## PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA SIANTAR HOTEL PARAPAT

**Ester Mawar Siagian**

Dosen Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen,  
Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli.

Email: [estermawar@yahoo.co.id](mailto:estermawar@yahoo.co.id).

### ABSTRAK

Kompensasi yang rendah menyebabkan berbagai permasalahan dalam perusahaan diantaranya rendahnya loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan yang rendah ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi, moral dan disiplin kerja yang rendah serta rendahnya semangat dan kegairahan kerja. Kompensasi yang tepat dapat menciptakan prestasi kerja dan kepuasan kerja sehingga pada akhirnya akan dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan. Rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah "Bagaimana pengaruh Kompensasi tidak langsung terhadap Loyalitas karyawan pada Siantar Hotel Parapat ?" penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana "Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Siantar Hotel Parapat. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik sampling jenuh, yaitu jumlah populasi sama dengan jumlah sampel sebanyak 25 orang. Hasil pengujian hipotesis diketahui melalui uji t sebesar  $2,379 (t_{hitung}) > 2,069 (t_{tabel})$  diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi tidak langsung (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Siantar Hotel Parapat.

**Kata Kunci** : Kompensasi, Loyalitas Karyawan

### PENDAHULUAN

Di Indonesia industri pariwisata perlu ditingkatkan, karena hal ini dapat memperkenalkan budaya Indonesia. Pembangunan pariwisata juga bertujuan memperluas kesempatan kerja, kesempatan berusaha dan meningkatkan penerima devisa. Sebagai industri yang tidak berdiri sendiri, industri pariwisata

dalam beroperasi membutuhkan bidang-bidang jasa lainnya. Salah satu bidang yang cukup menonjol adalah jasa perhotelan. Perkembangan kepariwisataan akan dipengaruhi oleh keberadaan hotel tersebut. Demikianlah pula di Sumatera Utara khususnya di kota Parapat, untuk memenuhi arus wisatawan terutama berketepatan lokasinya berada dikawasan wisata pinggiran Danau Toba perlu adanya Hotel sebagai salah satu tempat penginapan mereka. Untuk itu pihak perhotelan perlu mempersiapkan dalam segala hal baik dari segi pelayanan maupun fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan wisatawan tersebut.

Siantar Hotel Parapat merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang berlokasi di kota Parapat Kabupaten Simalungun berketepatan lokasinya berada dipinggiran Danau Toba menyediakan penginapan buat para wisatawan. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kualitas perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain, Siantar Hotel Parapat berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pengguna jasanya, menghargai karyawan yang memiliki semangat kerja dan berkontribusi terhadap pekerjaannya dengan tujuan untuk menciptakan loyalitas tinggi pada perusahaan. Perusahaan juga sebaiknya peka terhadap masalah-masalah atau tuntutan-tuntutan para karyawannya agar semua kegiatan perusahaan tidak akan terhambat. Banyaknya tuntutan karyawan terhadap perusahaan dikarenakan mereka tidak di puaskan lingkungan kerja atau kebijakan perusahaan yang berlaku saat ini. Tuntutan tersebut harus dihindari dengan cara memenuhi tuntutan mereka sesuai dengan kemampuan perusahaan, sebab apabila tidak dipenuhi akan menyebabkan karyawan protes dengan melakukan pemogokan kerja atau melakukan pekerjaan seperti biasa tetapi dengan

hasil kerja yang tidak memuaskan sehingga pada akhirnya mempunyai dampak buruk terhadap perusahaan.

Pihak perusahaan berupaya untuk mendapatkan loyalitas karyawan melalui pemberian kompensasi tidak langsung. Hal ini mungkin dapat diterima, karena dengan pemberian kompensasi secara tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga kesejahteraan karyawan dapat terwujud. Menurut teori tentang loyalitas yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (Rohmini; 2011:7), proses terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan berhubungan dengan dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan, dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Selain itu, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas, diantaranya adalah tersedianya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, dan upah yang diterima dari perusahaan.

Masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah keterbatasan faktor manusia yang sangat penting bagi perusahaan. Keterbatasan yang dimaksud adalah bagaimana menentukan cara yang paling efektif dalam meningkatkan loyalitas terhadap karyawan?

Dari latar belakang di atas maka penulis telah melakukan penelitian dengan judul, "**Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas Karyawan pada Siantar Hotel Parapat**".

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui "Bagaimana pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas karyawan pada Siantar Hotel Parapat".

## TINJAUAN TEORITIS

### 1. Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bagi perusahaan dan karyawan. Kerap kali terjadi pemberian kompensasi yang tidak memberi kepuasan bagi salah satu pihak. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan suatu kesepakatan diantara perusahaan dan karyawan yang rumit untuk diputuskan.

Menurut Sofyandi (2008:160) berpendapat bahwa : "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima

karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia".

Menurut Handoko (2010:178) "Yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Berdasarkan beberapa defenisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa uang, penghargaan, fasilitas, dan kesempatan karir, atas semua pengorbanan, kontribusi, jasa dan tanggung jawab karyawan kepada perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri.

#### 1.1. Pengertian Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Nawawi (2008:316) "Kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan. Sedangkan menurut Handoko (2010:183), "Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan.

Berdasarkan kemampuan perusahaan. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Selanjutnya, menurut Nawawi (2008:316) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu :

- a. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*), meliputi:
  1. Istirahat *on the job*, terdiri dari:
    2. Periode istirahat
    3. Periode makan
    4. Periode waktu cuti
    5. Hari-hari sakit
    6. Liburan dan cuti
    7. Alasan lain, misalnya kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman
- b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi :

1. Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode
  2. Rencana-rencana pensiun
  3. Tunjangan hari tua
  4. Tunjangan pengobatan
  5. Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan
- c. Program pelayanan karyawan, meliputi:
1. Rekreasi
  2. Kafetaria
  3. Perumahan
  4. Beasiswa pendidikan
  5. Fasilitas pembelian
  6. Konseling finansial dan legal
  7. Aneka ragam pelayanan lain
- d. Pembayaran kompensasi yang tetap secara legal
- Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran diluar jam kerja (sakit, hari besar, cuti), dan program pelayanan karyawan berupa penyediaan fasilitas-fasilitas (kendaraan, sarana olahraga, sarana ibadah) dengan alasan ketiga item tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dalam perusahaan. Kompensasi tidak langsung diberikan kepada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan.
- Kompensasi tidak langsung menurut Handoko (2010:65) maksud pokok pemberian atau penyediaan tipe kompensasi pelengkap, sering disebut *fringe benefit*, adalah untuk mempertahankan karyawan organisasi dalam jangka panjang, apapun sebutannya, program-program penyediaan kompensasi pelengkap dapat dikelompokkan menjadi 5 (lima) kategori, yaitu :
- a. Pembayaran waktu tidak bekerja (*time off benefits*).
  - b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya.
  - c. Program-program pelayanan pegawai (fasilitas).
  - d. Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal.Keamanan dan kesehatan karyawan.

## 1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi Tidak Langsung

Program kompensasi umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, pemerintah dan masyarakat. Agar tujuan dapat tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan Asas Adil dan wajar, dan undang-undang perburuhan.

Menurut Sofyandi (2008:162), organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh :

- a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja.  
Permintaan tenaga kerja :artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja : artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar.  
Bahwa ukuran besar-kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan.  
Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian, maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.
- d. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan.  
Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.
- e. Biaya hidup/*cost of living*.  
Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kom-

- pensasi. Sebagai contoh tingkat upah didaerah atau kota terpencil akan lebih kecil dibandingkan dengan tingkat upah di kota-kota besar.
- f. Posisi atau jabatan karyawan.  
Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar-kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.
  - g. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.  
Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.
  - h. Sektor pemerintah  
Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menertibkan sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam hal pemberian upah minimum bagi para karyawan.

Jika perusahaan memperhatikan faktor-faktor kompensasi di atas dengan semaksimal mungkin, maka tujuan bersama akan mudah tercapai. Besarnya kompensasi harus disesuaikan dengan jasa yang diberikan karyawan, kebutuhan dan peraturan yang berlaku. Sehingga perusahaan harus selalu mengetahui perkembangan yang berhubungan dengan kompensasi baik didalam perusahaan atau diluar perusahaan.

Bagi karyawan, kompensasi merupakan sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga jumlah kompensasi yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan juga harus mempertimbangkan kebutuhan dan kecukupan kompensasi yang diterimanya. Kompensasi dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan sesuai dengan besar tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan akan memberikan kepuasan kepada karyawan. Hal ini akan menjadi suatu dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik yang akan menguntungkan perusahaan untuk pencapaian tujuannya.

### 1.3. Indikator Kompensasi Tidak Langsung

Menurut sofyandi (2008:159) terdapat dua indikator yang mempengaruhi kompensasi tidak langsung, yaitu:

- a. Tunjangan hari raya (THR) yaitu hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
- b. Tunjangan kesehatan yaitu bagian dari penghasilan karyawan diluar gaji pokoknya.

### 2. Loyalitas Karyawan

Menurut Sudimin (2003:5), loyalitas berarti "Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Sedangkan loyal menurut Siagian (2005:57), "Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke-perusahaan lain". Menurut Robbins (2003:71), "Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain". Menurut Hasibuan (2007:95), "Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab".

Menurut Nitisemito (2004:167) "Fasilitas-fasilitas yang diterima oleh pegawai sehingga karyawan mau bekerja sebaik mungkin dan tetap loyal pada perusahaan, hendaknya perusahaan memberikan imbalan sesuai kepada karyawannya". Semua tergantung pada situasi dan kondisi suatu perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, untuk itu perusahaan mengemukakan beberapa cara :

- a. Gaji yang cukup.
- b. Memberikan kebutuhan rohani.
- c. Sesekali perlu menciptakan suasana santai.
- d. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
- e. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju.
- f. Memperhatikan rasa aman untuk menghadapimasa depan.

- g. Mengusahakan karyawan untuk mempunyai loyalitas.
- h. Sesekali mengajak karyawan merunding.
- i. Memberikan fasilitas yang menyenangkan.

### 2.1. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Gouzaly (2000:395) mengatakan bahwa yang menyebabkan rendahnya loyalitas adalah

- a. Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja
- b. Waktu kerja kurang fleksibel.
- c. Rendahnya motivasi karyawan.
- d. Struktur organisasi yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab kabur.
- e. Rancangan pekerjaan kurang baik dirasa kurang menantang.
- f. Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak mendukung berhasilnya kerja lama tim.
- g. Rendahnya kualitas manajemen yang terlibat pada kurangnya perhatian terhadap konsumen.

### 2.2. Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Gouzaly (2000:485) terdapat empat indikator loyalitas karyawan, yaitu:

- a. Ketaatan atau kepatuhan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan perusahaan yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- b. Tanggung jawab yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk kepuasan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
- c. Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
- d. Kejujuran yaitu selalu melaksanakan tugas dengan penuh keiklasan tanpa merasa dipaksa dan melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya.

### 2.3. Hubungan Kompensasi Tidak Langsung dengan Loyalitas Karyawan

Manusia sebagai makhluk hidup yang mampu berfikir, tidak gampang untuk digerakkan supaya mereka mau bekerja, karena mereka mempunyai hak atas dasar dirinya dan semua itu tergantung dengan perlakuan dan balas jasa yang diberikan. Ketika adanya keinginan untuk memberikan kompensasi tidak langsung dengan tujuan meningkatkan loyalitas karyawan, maka pimpinan perusahaan harus memperhatikan kebutuhan masing-masing karyawannya.

Menurut handoko (2010:52) mengatakan bahwa pentingnya kompensasi tidak langsung akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang salah satunya yaitu meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan memang dapat meningkatkan loyalitas karyawan akan tetapi hingga pada suatu tingkat tertentu maka tingkat loyalitas karyawan tidak akan bisa meningkat lagi. Sebaliknya rendahnya kompensasi dapat menyebabkan karyawan malas bekerja, timbul keresahan dalam perusahaan dan pada akhirnya aktifitas perusahaan dapat terganggu. Pemberian kompensasi yang tepat akan meningkatkan loyalitas karyawan kepada yang dimiliki, melalui kompensasi, perusahaan dapat mempertahankan sumber daya yang dimiliki.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti mengambil tempat penelitian pada Siantar Hotel Parapat yang beralamat di Jln. Sisingamangaraja dan akan dilakukan mulai bulan April sampai dengan Juni 2015.

### 2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 115), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas/karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan-

nya". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Siantar Hotel Parapat yang berjumlah 25 orang.

Menurut Sugiyono (2012:116), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Menurut Sugiyono (2012 : 122), "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel". Maka sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Siantar HotelParapat yaitu berjumlah 25 orang.

**3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan:

a. Kuisisioner (instrumen penelitian)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab oleh responden yaitu seluruh karyawan Siantar Hotel Parapat.

Pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian yang berpedoman pada gradasi positif kepada negatif, yaitu :

- (+) Option A (sangat setuju) = nilai 5
- Option B (setuju) = nilai 4
- Option C (kurang setuju) = nilai 3
- Option D (tidak setuju) = nilai 4
- (-) Option E (sangat tidak setuju) = nilai 1

Dalam menguji instrument penelitian digunakan :

1. Uji validitas

Validitas Instrumen yang dipakai dapat diuji dengan analisa validitas instrumen internal. Analisa ini digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sudah valid atau tidak.

Pengujian validitas setiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor total yang merupakan jumlah tiap butir skor. Menurut Sugiyono

(2012:114) bahwa untuk menguji validitas suatu instrumen dapat digunakan validitas konstruksi yang dilakukan dengan analisa faktor dan mengkorelasikan antara skor item instrument dalam suatu faktor dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Bila korelasi setiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka intsrumen tersebut adalah valid, dengan rumus *pearson product moment* :

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

Keterangan:

- $r_{xy}$  : koefisien korelasi
- X : skor item
- Y : skor total
- n : banyaknya subjek

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat hasil konsistensi jawaban responden. Instrumen dapat diketahui reabilitasnya dengan menggunakan analisa reabilitas instrumen internal. Analisa ini digunakan untuk mengetahui bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya dan instrumen tersebut sudah baik, reabilitas internal dapat diperoleh dari satu kali pengetesan (Arikunto;2006:178+180).

Karena instrumen penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach menurut Arikunto (2006:196).

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

- $r_{ii}$  = Reabilitas instrumen
- k = Banyak item atau pertanyaan
- $\sum_{ab}$  = Jumlah varians butir
- $\sigma t^2$  = Varians total Y

Nilai tersebut disesuaikan dengan nilai r tabel, apabila nilai reabilitas di atas nilai r tabel maka instrument tersebut dikategorikan reabilitas, selanjutnya nilai tersebut dapat disesuaikan dengan indeks reabilitas dan indeks korelasi pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. Indeks Reabilitas dan Indeks Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0, 800 – 1, 000	Sangat tinggi
0, 600 – 0, 799	Tinggi
0, 400 – 0, 599	Cukup tinggi
0, 200 – 0, 399	Rendah
0, 000 – 0, 199	Sangat rendah

- b. Dokumentasi  
Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku dan internet yang berkaitan dengan penelitian.
- c. Wawancara  
Yaitu mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan dalam memberikan keterangan/informasi yang peneliti butuhkan.

**4. Teknik Analisis Data**

Untuk menganalisis data dalam menguji kebenaran hipotesis maka digunakan metode analisis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian

menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumusan dibawah ini:

- a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana  
Analisis ini digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel X dan variabel Y. Dipakai rumus menurut Sugiyono (2012:276) sebagai berikut :

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

Keterangan:

- r = Koefisien Korelasi
  - X = Variabel Kompensasi Tidak Langsung
  - Y = Variabel Loyalitas Karyawan
  - n = Banyaknya Jumlah Sampel
- Nilai r dapat ditentukan dengan melihat dalam tabel berikut :

**Tabel 2. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0, 00 - 0, 199	Sangat lemah
0, 20 - 0, 399	Lemah
0, 30 - 0, 599	Sedang
0, 60 - 0, 799	Kuat
0, 80 - 1, 000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2012)

Selanjutnya dihitung dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, analisis koefisien determinasi digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel bebas x terhadap variabel terikat y yaitu dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi dan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka dapat dihitung dengan rumus :  $r^2 \times 100\%$ .

b. Analisa Regresi Sederhana

Analisa regresi sederhana digunakan untuk memprediksi nilai Y jika variabel X ditingkatkan yang digunakan menurut Sugiyono (2012:270+272) adalah sebagai berikut :

$Y = a + bx$

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

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

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan (Kompensasi Tidak Langsung)

- a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi
- X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu (Loyalitas Kayawan)

Selanjutnya dapat dilakukan analisa signifikan koefisien korelasi *product-moment* (uji-t), analisa ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana signifikansi hubungan variabel.

Maka dapat dicari dengan rumus :

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

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

n-2 = df (*degrees of freedom*)

Kemudian nilai tersebut dibanding dengan df = (n-2) tabel dengan kesalahan 5% dengan syarat pengujian hipotesis sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  = tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X (Kompensasi tidak langsung) terhadap variabel Y (Loyalitas karyawan Siantar Hotel Parapat) maka hipotesis ditolak. Sebaliknya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  = terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan variabel X (Kompensasi tidak langsung) terhadap variabel Y (Loyalitas karyawan Siantar Hotel Parapat) maka hipotesis diterima.

**ANALISA DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen**

Menurut Sugiyono (2005: 114) bahwa untuk menguji validitas suatu instrumen dapat digunakan validitas konstruksi yang dilakukan dengan analisa faktor dan mengkorelasikan antara skor item instrument dalam suatu faktor dan mengkorelasikan antara faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 keatas maka instrument tersebut adalah valid.

Validitas data untuk item pertanyaan instrument nomor 1 dalam variabel kompensasi tidak langsung (X) dapat dilihat pada lampiran. Untuk menghitung koefisien korelasi setiap butir dengan skor

total digunakan rumus koefisien product moment pearson sebagai berikut :

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

$$r = \frac{25(3195) - (107)(740)}{\sqrt{25(465) - (107)^2} \sqrt{25(22134) - (740)^2}}$$

$$r = \frac{695}{\sqrt{(176)(5750)}}$$

$$r = \frac{695}{1005,98}$$

$$r = 0,690$$

Hasil analisa statistik untuk item instrumen Kompensasi Tidak Langsung (X) keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. Hasil Analisa Item Instrumen Kompensasi Tidak Langsung**

Item Instrumen	Koefisien Korelasi	Keterangan Data
1	0,690	Valid
2	0,670	Valid
3	0,758	Valid
4	0,761	Valid
5	0,481	Valid
6	0,688	Valid
7	0,687	Valid

Sumber : Data primer

Validitas data untuk item pernyataan instrument nomor 1 dalam variabel loyalitas karyawan (Y) dapat dilihat pada lampiran. Dari data di atas dapat dihitung koefisien korelasi untuk item 1 sebagai berikut :

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

$$r = \frac{25(3013) - (103)(727)}{\sqrt{25(431) - (103)^2} \sqrt{25(21279) - (727)^2}}$$

$$r = \frac{444}{\sqrt{(166)(3446)}}$$

$$r = \frac{444}{756,33}$$

$$r = 0.587$$

Hasil analisis statistik untuk tiap item instrumen loyalitas karyawan (Y) keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 4. Hasil Analisa Item Instrumen Loyalitas Karyawan (Y)

Item instrumen	Koefisien Korelasi	Keterangan Data
1	0,587	Valid
2	0,635	Valid
3	0,427	Valid
4	0,747	Valid
5	0,621	Valid
6	0,647	Valid
7	0,623	Valid

Sumber : Data primer

#### Uji Realibilitas

Realibilitas data setiap variabel data dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha (Arikunto; 2006:196).

Terlebih dahulu untuk mencari varians tiap item instrumen variabel kompensasi tidak langsung (X) dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 5. Tabel Penolong untuk Menghitung Varians Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X)

No	$\sum X$	$\sum X^2$	$(\sum X)^2$	Varians
1	107	465	11449	0,293
2	107	469	11449	0,46
3	109	481	11881	0,24
4	103	439	10609	0,61
5	104	444	10816	0,473
6	105	451	11025	0,416
7	105	455	11025	0,583
$\sigma^2$				3,075

Sumber : Data primer

Rumus untuk mencari varians item instrumen nomor 1 variabel Kompensasi Tidak Langsung (X) adalah sebagai berikut :

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{\sum x^2}{n}}{n-1}$$

$$\sigma^2 = \frac{469 - \left(\frac{11449}{25}\right)}{25-1}$$

$$\sigma^2 = 0,293$$

Setelah varians diketahui maka dibuatlah perhitungan varians total variabel kompensasi tidak langsung (X)

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum Y - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n-1}$$

$$\sigma^2 = \frac{22134 - \left(\frac{740}{25}\right)}{25-1}$$

$$\sigma^2 = 9,583$$

Reabilitas variabel Kompensasi Tidak Langsung (X) dapat dihitung sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

$$r_{ii} = \left[ \frac{7}{7-1} \right] \left[ 1 - \frac{3,075}{9,583} \right]$$

$$r_{ii} = [1,166] [1 - 0,320]$$

$$r_{ii} = [1,166] [0,68]$$

$$r_{ii} = 0,792$$

Dari hasil reliabilitas data variabel kompensasi tidak langsung (X) sebesar 0,792 hal ini memberikan kesimpulan bahwa instrumen yang digunakan cukup terandal atau dapat di percaya yang artinya data variabel sudah reliabel (terandal). Dari indeks reliabilitas dan indeks korelasi pada tabel 1. disimpulkan bahwa reliabilitas kompensasi tidak langsung (X) tergolong dengan kategori tinggi.

Varians tiap item instrument variabel loyalitas karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 6. Tabel penolong untuk menghitung Varians Variabel Loyalitas Karyawan (Y)**

No	X	$\sum X^2$	$(\sum X)^2$	Varians
1	103	431	10609	0,276
2	104	436	10816	0,14
3	103	433	10609	0,36
4	106	460	11236	0,44
5	105	445	11025	0,166
6	102	426	10404	0,41
7	104	444	10816	0,473
$\sigma^2$				2,265

Sumber: Diolah dari data primer

Varians item instrument nomor 1 variabel Loyalitas Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n-1}$$

$$\sigma^2 = \frac{431 - \left(\frac{10609}{25}\right)}{25-1}$$

$$\sigma^2 = 0,276$$

Setelah varians diketahui maka dibuatlah perhitungan varians total variabel Loyalitas Karyawan (Y) sebagai berikut:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum Y - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n-1}$$

$$\sigma^2 = \frac{21279 - \left(\frac{727}{25}\right)}{25-1}$$

$$\sigma^2 = 5,743$$

Reabilitas variabel Loyalitas Karyawan (Y) dapat dihitung sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

$$r_{ii} = \left[ \frac{7}{7-1} \right] \left[ 1 - \frac{2,265}{5,743} \right]$$

$$r_{ii} = [1,166] [1 - 0,394]$$

$$r_{ii} = [1,166] [0,606]$$

$$r_{ii} = 0,706$$

Dari hasil reliabilitas data variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,706 hal ini memberikan kesimpulan bahwa instrumen yang digunakan cukup terandal atau dapat di percaya yang artinya data variabel sudah reliabel (terandal). Dari indeks reliabilitas dan indeks korelasi pada tabel 1.1 disimpulkan bahwa reliabilitas loyalitas karyawan (Y) tergolong dengan kategori tinggi.

## 2. Analisa dan Pembahasan Data

### Analisa Koefisien Korelasi

Perhitungan analisa korelasi dapat dilakukan dengan memperhatikan hasil kuisioner dari tiap variabel. Hasil kuisioner dari kedua variabel dapat dilihat pada lampiran 2 untuk variabel kompensasi tidak langsung (X) dan lampiran 3 untuk variabel loyalitas karyawan (Y).

**Tabel 7. Data Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X)  
dengan Loyalitas Karyawan(Y)**

No	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	28	28	784	784	784
2	28	28	784	784	784
3	27	25	729	625	675
4	35	33	1225	1089	1155
5	26	25	676	625	650
6	31	30	961	900	930
7	33	32	1089	1024	1056
8	31	27	961	729	837
9	27	26	729	676	702
10	31	28	961	784	868
11	33	28	1089	784	924
12	30	28	900	784	840
13	33	35	1089	1225	1155
14	27	28	729	784	756
15	34	33	1156	1089	1122
16	28	31	784	961	868
17	34	29	1156	841	986
18	33	30	1089	900	990
19	32	28	1024	784	896
20	25	29	625	841	725
21	26	30	676	900	780
22	26	29	676	841	754
23	28	28	784	784	784
24	27	29	729	841	783
25	27	30	729	900	810
$\Sigma$	<b>740</b>	<b>727</b>	<b>22134</b>	<b>21279</b>	<b>21614</b>

Sumber : Data Primer

Untuk menghitung hubungan antara kompensasi tidak langsung (X) dengan loyalitas karyawan (Y) digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

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

$$r = \frac{(25)(21614) - (740)(727)}{\sqrt{\{25(22134) - (740)^2\} \{25(21279) - (727)^2\}}}$$

$$r = \frac{540350 - 537980}{\sqrt{\{553350 - 547600\} \{531975 - 528529\}}}$$

$$r = \frac{2370}{\sqrt{(5750)(3446)}}$$

$$r = \frac{2370}{4451,34}$$

$$r = 0,532$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,532, maka hubungan variabel kompensasi tidak langsung (X) dengan loyalitas karyawan (Y) adalah hasilnya positif sebesar 0,532 artinya hubungan antara variabel X dan Y adalah hubungan linear, yaitu apabila kompensasi tidak langsung (X) meningkat, maka loyalitas karyawan juga meningkat. Hubungan tersebut dikategorikan dalam kategori sedang sesuai dengan Pedoman Interpretasi Korelasi.

Setelah itu dilanjutkan menghitung koefisien determinasi dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi  $0,532^2 = 0,2830$ . Nilai tersebut dapat diubah menjadi nilai persen menjadi 28,30%. Pengertian perhitungan determinasi tersebut sering diartikan bahwa Pengaruh Kompensasi tidak langsung terhadap Loyalitas Karyawan adalah 28,30% dan sisanya 71,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Analisa Regresi Sederhana**

Untuk menganalisa pengaruh Kompensasi Tidak Langsung (X) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Pada Siantar Hotel Parapat, maka digunakan koefisien regresi dengan rumus :

$$Y = a + bx$$

Menghitung harga a dan b

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

$$a = \frac{(727)(22134) - (740)(21614)}{(25)(22134) - (740)^2}$$

$$a = \frac{97058}{25(22134) - (547600)}$$

$$a = \frac{97058}{(553350) - (547600)}$$

$$a = 16,879$$

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

$$b = \frac{(25)(21614) - (740)(727)}{(25)(22134) - (740)^2}$$

$$b = \frac{540350 - 537980}{553350 - 547600}$$

$$b = \frac{2370}{5750}$$

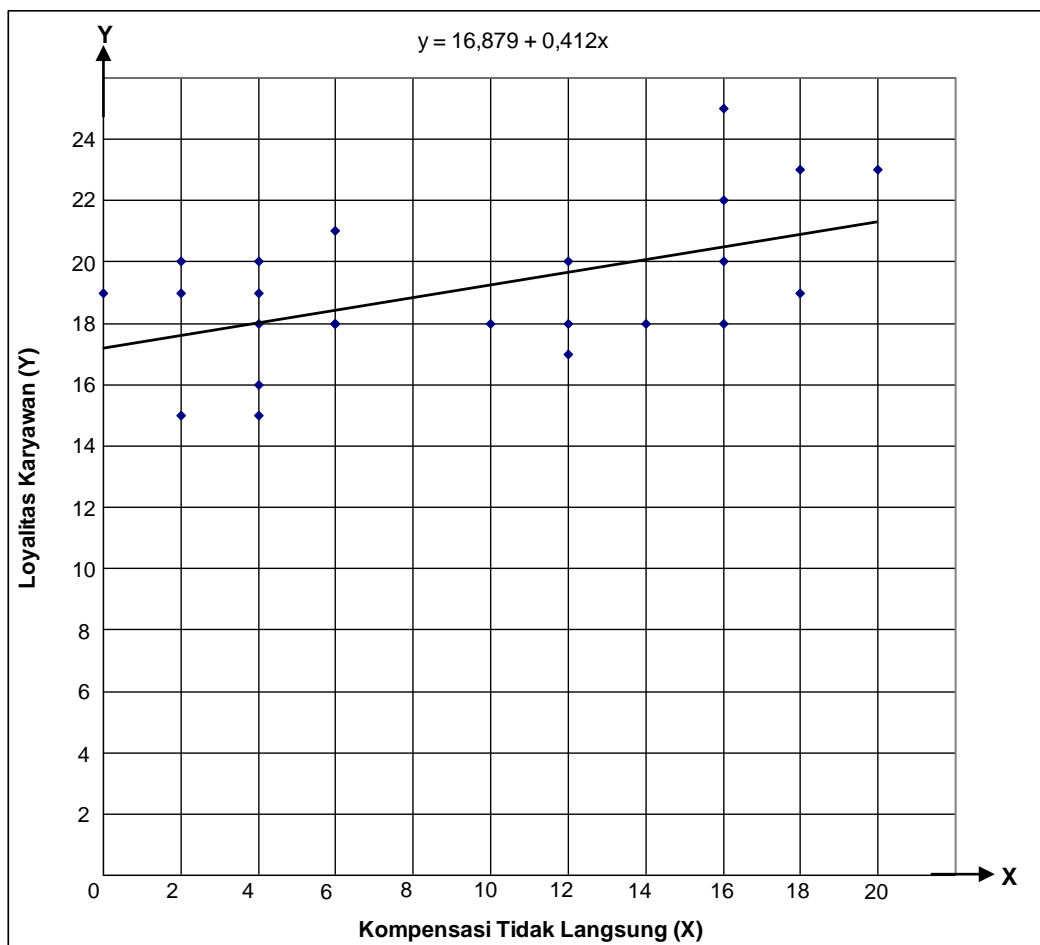
$$b = 0,412$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan hasil analisa regresi sebagai berikut:

$$a = 16,879$$

$$b = 0,412$$

$$Y = 16,879 + 0,412 X$$



**Gambar 1. Kurva Regresi Variabel X ( Kompensasi Tidak Langsung) dan Variabel Y (Loyalitas Karyawan)**

Nilai  $b$  sebesar 0,412 membawa arti bahwa setiap perubahan variabel independen  $X =$  Kompensasi Tidak Langsung sebesar 1 akan diimbangi dengan perubahan variabel dependen  $Y =$  Loyalitas karyawan sebesar 0,412. Karena nilai  $b$  bernilai positif maka setiap penambahan atau penurunan Kompensasi Tidak Langsung pada Siantar Hotel Parapat, akan diimbangi dengan penambahan atau penurunan Loyalitas Karyawan pada Siantar Hotel Parapat.

Untuk menguji hipotesis digunakan uji  $t$  yaitu untuk mengetahui sejauh mana signifikan pengaruh variabel. Rumus uji  $t$  adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} \\ &= \frac{0,412\sqrt{25-2}}{\sqrt{1-(0,412)^2}} \\ &= \frac{1,975}{0,830} \\ &= 2,379 \end{aligned}$$

Maka  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,379. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 5%  $df = n-2 = 23$ . Nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,069. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa  $t_{hitung} (2,379) > t_{tabel} (2,069)$  dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi tidak langsung ( $X$ ) terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ), maka hipotesis penelitian diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kompensasi Tidak Langsung terhadap Loyalitas Karyawan pada Siantar Hotel Parapat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Dari data yang diperoleh terdapat korelasi positif antara kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas karyawan pada Siantar Hotel Parapat yang artinya jika variabel kompensasi tidak langsung meningkat maka loyalitas karyawan juga akan meningkat begitu juga sebaliknya.
- Koefisien determinasi dari data tersebut adalah 28,30% dalam arti bahwa kompensasi tidak langsung

mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 28,30% dan sisanya 71,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

- Hasil nilai regresi adalah  $Y = 16,879 + 0,412 X$  dalam arti bahwa jika nilai kompensasi tidak langsung bertambah 1 maka kinerja bertambah sebesar 0,412.
- Nilai  $t_{hitung}$  dalam penelitian ini adalah 2,379 dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  2,069 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hipotesis penelitian ini diterima karena terbukti Kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan pada Siantar Hotel Parapat.

### Saran

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas karyawan pada Siantar Hotel Parapat, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

- Mengingat kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan maka Siantar Hotel Parapat diharapkan lebih meningkatkan pemberian kompensasi tidak langsung terhadap karyawan.
- Siantar Hotel Parapat diharapkan agar lebih meningkatkan hubungan dan kerjasama yang baik kepada bawahan demi tercapainya tujuan yang diharapkan.
- Siantar Hotel Parapat tetap memberikan kepercayaan kepada karyawan agar tanggung jawab karyawan semakin bertambah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Bisnis*. Jakarta. Bineka Cipta.
- Alex S, Nitisemito. 2004. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Cetakan Kelima. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi, H. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta. Gajah Mada Universty Press.
- Oei, Isti Janto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Poerwadarminta W.J.S. 2005. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Balai Pustaka.
- Robbins. 2003. Perilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas. Salemba Empat. Jakarta.
- Sarwoto. 2002. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Saydam, G. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Manangement): Suatu Pendekatan Mikro. Djambatan. Jakarta.
- Siagian, S. P. 2005. Peranan Staf Dalam Manajemen. Penerbit PT Gunung Agung. Jakarta.
- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta.
- Sofyandi, H. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta.
- Steers, R. M dan Porter, L. W. 2003. Motivational and Work Behavior. Mc Graw Hill Book Company. New York.
- Sudimin, T. 2003. Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung jawab Publik. Manajemen & Usahawan Indonesia.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.