

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, SERTA BEBAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT. COSMOPROFT INDOKARYA
BANJARNEGARA**

Ratna Suryani, S.Psi., M.Si¹, Rudi Pratomo Rahman²

STIE Tamansiswa Banjarnegara Jl. Mayjend Panjaitan No 29, Banjarnegara, 53414

Email : ratnasuryani85@gmail.com¹, rudypratomo416@gmail.com²

ABSTRAK

Valuable company assets are employees so the company must manage well in order to make an optimal contribution. Then, to be considered by the company is the loyalty of employees because employees who work to feel comfort, full of responsibility, and easily develop all the potential that they have then automatically employees can Maximize its work.

This research aims to determine how much impact motivation, compensation, and workload on employee loyalty at Pt. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara simultaneously and partially. With a sample number of 100 respondents. The data collection techniques used are observations, interviews and disseminating questionnaires. The data analysis methods used are multiple linear regression analyses as well as hypothesis tests.

The results showed that the influence of motivation, compensation, and workload has a significant positive impact on employee loyalty.

Keywords: Motivation, Compensation And Workload

A. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan menyediakan kebutuhan masyarakat dan mendapatkan keuntungan(Maharani, 2013:45).Salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia(Maharani 2013:46). Aset perusahaan yang berharga adalah karyawan sehingga perusahaan harus mengelolanya dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal(Maharani 2013:46). Kemudian yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu loyalitas karyawan karena karyawan yang dalam bekerja merasakan kenyamanan, penuh

tanggung jawab, dan mudah mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis karyawan dapat memaksimalkan pekerjaannya(Maharani 2013:46).

Loyalitas merupakan salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan. Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional. Untuk bisa mendapatkan sikap loyal seseorang, terdapat banyak faktor yang akan memengaruhi, salah satu faktornya adalah dengan memberikan motivasi(Putra,2012:37).

B. KAJIAN TEORITIS

Loyalitas karyawan

Utomo (Tommy, 2010:14) menyatakan bahwa loyalitas karyawan dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld (2008:24) semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu perusahaan, maka semakin mudah bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik perusahaan. Begitu pula sebaliknya, bagi perusahaan yang mempunyai loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Maharani (2013:16) juga memberikan definisi loyalitas karyawan dalam perusahaan yang dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan menurut Sudimin (2003:56), loyalitas karyawan 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.

Loyal menurut Siagian (2005:78) adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Adapun pendapat Robbins (2003:55), loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher (2007:27) merumuskan loyalitas karyawan sebagai kesetiaan kepada perusahaan dengan tidak meninggalkan.

Jika diartikan secara sederhana karyawan merupakan seseorang yang memberikan jasa kepada perusahaan atau organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja,

yang mana dari jasa tersebut seseorang akan mendapatkan balasan berupa gaji serta kompensasi Fletcher (2007:27).

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas karyawan. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan.

Dari definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kualitas kesetiaan atau kepatuhan seseorang kepada perusahaan ataupun organisasi yang ditunjukkan melalui sikap dan tindakan.

Motivasi

Menurut Robbins (2008:222), motivasi merupakan hasil interaksi antar individual dengan situasi, setiap individu memiliki dorongan motivasional dasar yang berbeda-beda. Definisi motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2008:222). Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.

Pengertian motivasi menurut George and Jones (2005:175), bahwa motivasi adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Moorhead (2013:86), motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku-perilaku dengan cara tertentu.

Dari pendapat beberapa ahli tersebut disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang maupun lingkungan sekitarnya dalam melakukan pekerjaan untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Secara umum berarti bahwa karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana didalamnya termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan. Handoko,(2010:78)

Menurut J. Long (1998:8) dalam bukunya *Compensation in Canada* mendefinisikan sistem kompensasi adalah bagian (parsial) dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan reward sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual

Dengan demikian kompensasi dapat disimpulkan sebagai segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Beban Kerja

Menurut Siregar (2010:86), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah

tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu Siregar (2010:86)

Menurut Putra (2012:90) Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Secara Umum Beban kerja adalah beban layak pekerjaan yang berlebihan yang dibedakan menjadi dua beban layak, yaitu beban layak kuantitatif dan beban layak kualitatif. Beban layak kuantitatif yaitu beban yang terlalu banyak untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sedangkan beban layak kualitatif yaitu individu merasa kurang memiliki kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan karena standar yang terlalu tinggi Suhendi, (2010:132).

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pendekatan yang digunakan adalah penelitian asosiatif yang bersifat kausal, dimana terdapat tiga variabel bebas yakni motivasi, kompensasi, dan beban kerja, sedangkan variabel terikat yaitu loyalitas karyawan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Soebagy, 2006: 130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara yang berjumlah 1041 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2007:3), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan bisa

mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

3. Teknik Sampling

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Cosmoproft Indokarya yang berjumlah 1041 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87).

Sumber Data

Data dalam penelitian ini mengambil sumber data primer yaitu data yang bersumber langsung dari responden PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan adalah melalui kuesioner. Data dikumpulkan melalui angket yang disebarlangsung kepada responden yang disusun berdasarkan variabel penelitian dengan menggunakan skala Likert.

Instrument Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan dengan jawaban responden berformat tertutup menggunakan Lima Skala Likert.

Uji Instrumen

Uji instrument yang dimaksud dalam penelitian ini adalah uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Perhitungan dilakukan menggunakan SPSS.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (*F - Test*)

Untuk uji simultan digunakan uji F yang dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen X1 secara keseluruhan terhadap variabel Y. Uji F

ini dilakukan dengan cara keseluruhan terhadap variabel Y.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel komunikasi, kompetensi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *R square* pada tabel *model summary*

D. HASIL PENELITIAN

Analisis Data dan Uji Hipotesis

Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2011:25), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, berikut adalah hasil dari uji validitas menggunakan spss versi 22 :

Tabel 1

Hasil uji validitas

Variabel	item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Loyalitas (Y)	1	0,942	0,361	Valid
	2	0,934	0,361	Valid
	3	0,726	0,361	Valid
	4	0,908	0,361	Valid
Motivasi (X ₁)	1	0,844	0,361	Valid
	2	0,914	0,361	Valid
	3	0,932	0,361	Valid
	4	0,856	0,361	Valid
Kompensasi (X ₂)	1	0,913	0,361	Valid
	2	0,827	0,361	Valid
	3	0,768	0,361	Valid
	4	0,786	0,361	Valid
Beban kerja (X ₃)	1	0,887	0,361	Valid
	2	0,889	0,361	Valid
	3	0,902	0,361	Valid
	4	0,923	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang di olah

Dari hasil olah data diatas, menunjukkan bahwa r_{hitung} dari semua variabel lebih besar dari pada r_{tabel} ini menunjukkan bahwa semua variabel dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali (2011 : 47), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dalam waktu kewaktu. Berikut adalah hasil uji Reliabilitas menggunakan program SPSS versi 22

Tabel 2.
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Loyalitas	0,903	6
Motivasi	0,906	6
Kompensasi	0,840	6
Beban kerja	0,916	6

Sumber : Data primer yang di olah

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien Cronbach's Alpha untuk semua variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,6 artinya konstruk variabel penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98219442
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.077
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.857
Asymp. Sig. (2-tailed)		.455

Sumber : Data primer yang di olah

Dari tabel hasil uji normalitas diperoleh Komogorov – Smirnov Z sebesar 0,857 dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-Tailed) 0,045, karena nilai signifikansi lebih dari 0,05. Maka nilai residual tersebut dikatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Table 4
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics		
	Correlations			Tolerance	VIF	
	Zero-order	Partial	Part			
1	Motivasi	.605	.312	.189	.670	1.492
	Kompensasi	.771	.607	.439	.620	1.613
	Beban kerja	.580	.236	.140	.660	1.514

Sumber : Data primer yang di olah

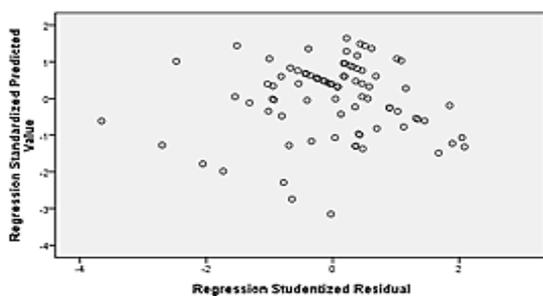
Berdasarkan data di atas diketahui bahwa nilai VIF, dari semua variabel lebih kecil dari angka 5 atau kurang dari 5, berdasarkan angka diatas maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antar variabel independen (X).

Uji Heterokedastisitas

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada

tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* di sekitar nilai X dan Y. Jika ada pola tertentu maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari uji heterokedastisitas dengan menggunakan program SPSS 22

Gambar 1
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data primer yang di olah

Dengan melihat tampilan gambar diatas tidak nampak pola tertentu semuanya acak dan tidak beraturan. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Table 5

Hasil uji heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.191	.130		-1.471	.145
Motivasi	-.011	.031	-.048	-.364	.717
Kompensasi	.051	.036	.198	1.436	.155
Behankerja	.003	.038	.010	.075	.941

Dependent Variable: loyalitas

Sumber : Data primer yang di olah

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai motivasi $1,001 > 0,05$ kemudian

kompensasi $1,049 > 0,05$ dan beban kerja $1,050 > 0,05$. Syarat terjadinya heteroskedastisitas manakala nilai sig dibawah $0,05$ dari data diatas menunjukkan nilai sig diatas $0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini adalah tabel perolehan koefisien regresi pada masing – masing variabel yang digunakan dalam perumusan model persamaan regresi.

Tabel 6
Hasil uji regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	13.365	2.502		5.342	.000
Motivasi	.305	.129	.269	2.371	.020
Kompensasi	.312	.080	.365	3.913	.000
Behankerja	-.294	.122	-.274	-2.405	.018

a. Dependent Variable: LoyalitasKaryawan

Sumber : Data primer yang di olah

Uji Simultan (F-test)

Untuk uji simultan digunakan uji F yang dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen X secara keseluruhan terhadap variabel Y. Uji F ini dilakukan dengan cara keseluruhan terhadap variabel Y. Berikut adalah hasil uji simultan menggunakan program spss versi 22

Table 7
Hasil uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42.186	3	14.062	55,281	.000 ^a
Residual	20.859	82	.254		
Total	63.044	85			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi, bebankerja

b. Dependent Variable: loyalitas

Sumber : Data primer yang di olah

Uji F ini dilakukan dengan cara membandingkan antar nilai F yang dihasilkan dari penghitungan F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan df $(k-1)(n-k)$. Dari hasil uji F diatas menunjukan nilai F_{hitung} sebesar R 55,281 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,76 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hipotesis akan diterima apabila apa bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($p > 5\%$) H_0 diterima sedangkan H_A ditolak. Dengan melihat tabel diatas dan mencocokkan persamaan hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

Uji simultan (T – test)

Uji parsial atau t – test dilakukan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara tersendiri. Berikut adalah hasil uji parsial menggunakan program spss versi 22 :

Table 8
Hasil uji parsial

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikan
<u>Motivasi</u>	2,371	2,000	0,020
<u>kompensasi</u>	3,913	2,000	0,000
<u>bebankerja</u>	-2.405	2,000	0,018

Sumber : Data primer yang di olah

Dari data diatas dapat di dilihat bahwa r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} sedangkan nilai

signifikan lebih kecil dari pada 5% berikut adalah rumus persamaan linear :

$$y = x_1 + x_2 + x_3 + e$$

Keterangan

$y =$: variabel response atau variabel dependen

$X =$: variabel response atau variabel independen

$e =$: error data

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengertian motivasi menurut George and Jones (2005:175), bahwa motivasi adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Moorhead (2013:86), motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku-perilaku dengan cara tertentu.

Penelitian Bagas Purwanto (2013:2) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang terdiri dari karyawan Indonesia dan local masyarakat pada PT. Cahaya Inspirasi Indonesia tahun 2010 sampai 2012.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa hipotesis pertama motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dalam hal ini Pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya dengan cara memberikan motivasi secara internal maupun eksternal sehingga mampu menciptakan rasa ingin mencapai tujuan tertentu baik tujuan individu maupun organisasi dan mampu merubah pola pikir bawahan menjadi lebih baik dan maju. Apa bila motivasi diterapkan secara tepat maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan penelitian Siagin.(2005:26) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas. Mengenai pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, disarankan kepada pihak perusahaan agar dalam pengukuran pemberian kompensasi dapat juga dilihat dari prestasi karyawan, dan dapat juga menambahkan bentuk kompensasi seperti perlindungan pribadi dalam bentuk dana pensiun, pembayaran pada saat tidak bekerja seperti pada waktu mengikuti pelatihan dan cuti, serta peningkatan gaji untuk dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Penelitian Haryanto (2010: 47-57) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komunikasi, Dan Kesejahteraan Terhadap loyalitas pada PT. Nasmoco. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Hasilnya adalah Kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap loyalitas. Uji signifikansi pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa Kompensasi adalah sebuah insentif atau bonus yang di berikan perusahaan kepada karyawan, ketika karyawan tersebut mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan, serta hal-hal lain yang di berikan oleh perusahaan berupa materi maupun non materi yang membuat karyawan merasa dihargai dan dilindungi, sehingga dapat meningkatkan loyalitas.

Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Muliari dan Setiawan (2010) yang melakukan penelitian untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.. Hal ini berarti jika kompensasi diterapkan secara baik dan benar maka akan meningkatkan loyalitas karyawan PT. Cosmoproft Indokarya.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit

organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Siregar (2010:86)

Dari penelitian Siregar (2012:06) ditemukan bahwa loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja, dimana semakin tinggi beban kerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas. Hal ini berarti jika beban kerja memiliki hubungan erat dengan loyalitas karyawan.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dapat dilihat bilamana *pressure* yang dilakukan atasan kepada bawahan atau perusahaan kepada karyawan terlalu tinggi dapat membuat rasa yang kurang nyaman sehingga mampu mengurangi loyalitas yang ada pada diri karyawan tersebut kepada perusahaan.

4. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Utomo (Tommy, 2010:14) menyatakan bahwa loyalitas karyawan dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld (2008:24) semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu perusahaan, maka semakin mudah bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik perusahaan. Begitu pula sebaliknya, bagi perusahaan yang mempunyai loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil dari penelitian ini bahwa motivasi, kompensasi serta beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan adalah sebuah kesetiaan, pengorbanan, dan rasa memiliki

terhadap perusahaan, serta memberikan yang terbaik bagi perusahaan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan mampu menyimpan rahasia perusahaan.

E. KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas dapat di simpulkan bahwa:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, kompensasi serta beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT.Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan yaitu : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT.Cosmoproft Indokarya Banjarnegara.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT.Cosmoproft Indokarya Banjarnegara.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT.Cosmoproft Indokarya Banjarnegara.
4. Motivasi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan serta Beban Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Cosmoproft indokarya Banjarnegara.

F. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diusulkan saran yang diharapkan bermanfaat untuk penelitian selanjutnya :

1. Akademisi
Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penulis selanjutnya yang mengangkat tema serupa yakni motivasi, kompensasi, beban kerja, dan loyalitas karyawan.
2. PT Cosmoproft Indokarya
Memberikan gambaran dan rekomendasi untuk HRD PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara dalam rangka merumuskan kebijakan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menambah jumlah sample sehingga penelitian ini dapat digeneralisasikan dengan baik.

4. Keterbatasan Penelitian
 - a. Dalam pembagian koesioner tidak dapat di lakukan dalam satu waktu, dikarenakan keterbatasan waktu dan koesioner di bagikan secara acak tidak hanya satu bagian saja.
 - b. Karyawan dalam mengumpulkan koesioner tidak semuanya tepat waktu sesuai hari yang sudah di tentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya. 2011. *Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maharani. 2013. Pengaruh Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai Kabupaten Kerinci. Universitas Bung Hatta 2010. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi, Vol. 2 No. 3, hal 23-52*
- McClell. 2008. *Work Management System: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manpan. 1997. *Manajemen, Edisi Kelima Jilid Satu*. Jakarta: Erlangga.

- Moorhead. 2013. *Human Resource Management*. New Jersey: John Willey and Sons.
- Terhadap Loyalitas Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, Vol. 1 No. 3, hal 1-12.
- Putra. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Robbins, Stephen. 2012. *Perilaku Organisasi. Edisi Ke12, Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Steers & Porter. 1983. *Human Resource Management, Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Siagin. 2005. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Terhadap Loyalitas Pegawai Daerah Kabupaten Wonogiri*. Jakarta: Erlangga.
- Sudimin. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suhendi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sriwidodo. 2010. *Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Djarum Kudus*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Soebagyo. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Robbis 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Vol. 10, No. 4, hal.67-92*
- Siregar, Sofyan. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja K Bagian Produksi Pada Pe Citra Bakery Gresik. Vol. 2, No 3, hal 30-58*