

**PENGARUH KOMPENSASI
DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN DI KTM RESORT**

SKRIPSI



Oleh :

Bulang Witari

160910256

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH KOMPENSASI
DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN DI KTM RESORT**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**



Oleh :

Bulang Witari

160910256

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lainkecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulia atau dipublikasikan orang lain, kecuali serta ditulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 19 Februari 2020

Yang membuat pernyataan,

Bulang Witari
160910256

**PENGARUH KOMPENSASI
DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN DI KTM RESORT**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

Memperoleh gelar sarjana

Oleh

Bulang Witari

160910256

Telah disetujui pembimbing pada tanggal

Seperti dibawah ini

Batam, 19 Februari 2020

Heryenzus, S.Kom., M.Si.

Pembimbing

ABSTRAK

Dunia pariwisata saat ini di Indonesia mencapai perkembangan pesat melalui pengembangan pembangunan, di samping itu pendapatan devisa negara telah meningkat dengan harapan dapat memperluas kesempatan kerja dan mendapatkan distribusi pendapatan yang sama. Kompensasi memiliki elemen yang sangat penting untuk memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan. ada juga dorongan untuk mendorong karyawan untuk bekerja dan juga ada motivasi dalam diri seseorang untuk merangsang mereka untuk mengambil berbagai tindakan. Syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan dapat diandalkan adalah memiliki instrumen penelitian yang valid dan dapat diandalkan. Instrumen yang valid atau valid memiliki validitas tinggi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen. Besarnya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen 0,516 atau 51,6% dan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Loyalitas

ABSTRACT

The world of tourism at this time in Indonesia achieved a rapid development through development development, besides that the country's foreign exchange income has increased in the hope of being able to expand employment opportunities and gain equal distribution of income. Compensation has a very important element to motivate employees to do work. there is also encouragement to encourage employees to work and also there is motivation in a person to stimulate them to take various actions. An absolute requirement to get valid and reliable research results is to have a valid and reliable research instrument. A valid or valid instrument has high validity. Multicollinearity test aims to test whether the regression model found a correlation between independent variables. The magnitude of the effect of the independent variable with the dependent variable of 0.516 or 51.6% and the remaining 48.4% influenced by other variables.

Keyword : Compensation, Motivation, Employee loyalty

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan studi strata satu (S1) pada program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda., S.Kom., M.Si selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Linda Lv selaku HRD KTM Resort yang telah memberikan izin penelitian untuk keperluan Skripsi.
3. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si selaku Dosen yang membimbing saya dalam mengerjakan Skripsi
4. Sahabat saya Saddam Ali yang sudah banyak memberikan doa dan bantuannya selama saya mengerjakan Skripsi.
5. Orang Tua saya yang selalu mendoakan saya agar lancar dalam urusan Skripsi.
6. Rekan – rekan kerja saya di KTM Resort.
7. Teman – teman saya di Kampus khususnya Kampus Tiban yang tidk bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkatNya, Amin.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR RUMUS.....	xiii
<u>BAB I</u> PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Perumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB II 12 TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Teori Dasar.....	12
2.1.1 Kompensasi.....	12
2.1.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi	14
2.1.2 Motivasi	18
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	18
2.1.2.2 Golongan Motivasi	19
2.1.2.3 Bentuk – Bentuk Motivasi	20
2.1.2.4 Dimensi Motivasi Ekstrinsik	21
2.1.2.5 Indikator Motivasi	22

2.1.3	Loyalitas	22
2.1.3.1	Pengertian Loyalitas.....	22
2.1.3.2	Ciri-ciri Loyalitas Karyawan.....	23
2.1.3.3	Aspek-aspek Loyalitas.....	24
2.1.3.4	Faktor-faktor timbulnya Loyalitas karyawan	25
2.1.3.5	Indikator Loyalitas Karyawan	25
2.2	Penelitian Terdahulu.....	26
2.3	Kerangka Berpikir.	29
2.4	Hipotesis Penelitian	29
BAB III PROSEDUR PENELITIAN.....		31
5.1	Desain Penelitian	31
3.2.	Operasional Variabel	31
3.2.1	Variabel Bebas (Independent Variable)	32
3.2.2.2.	Motivasi (X2)	32
3.2.2	Variabel Dependen (Y).....	33
3.2.2.1	Loyalitas karyawan	33
3.3	Populasi dan Sampel	35
3.3.1	Populasi.....	35
3.3.2	Sampel	35
3.4	Teknik Pengambilan Data	36
3.5	Metode AnalisisMData.....	37
3.5.1.2	Uji Realibilitas	39
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	39
3.5.2.1	Uji Normalitas	39
3.5.2.2	Uji Multikolineritas.....	40

3.5.2.3	Uji Heteroskedastisitas.....	41
3.5.3	UjiRPengaruh.....	42
3.5.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda	42
3.5.3.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	42
3.5.4	Uji Hipotesis	43
3.5.4.1	Uji Hipotesis Secara Parsial- Uji t.....	43
3.5.4.2	Uji F	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		48
4.1	Profil Responden.	48
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian	51
4.3	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	55
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	57
4.4.1	Uji Normalitas	57
4.4.2	Uji Multikolinieritas.....	59
4.5	Hasil Uji Pengaruh	61
4.5.1	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	61
4.5.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	62
4.6	Hasil Uji Hipotesis.....	63
4.6.1	Uji t (Parsial)	63
4,6.2	Uji F (Simultan).....	64
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		67
5.1	Kesimpulan.....	67
5.2	Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....		69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	29
Gambar 4.2 Grafik Normal P-Plots.....	66
Gambar 4.1 Grafik Histogram	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan di KTM Resort	14
Tabel 1.2	Data Gaji Karyawan di KTM Resort.....	14
Tabel 1.3	Data karyawan yang sudah <i>Resign</i>	15
Tabel 1.4	Data Absensi Karyawan.....	15
Tabel 3.2	Range Validitas	43
Tabel 3.3	Indeks Koefisien Reliabilitas	44
Tabel 3.4	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi	48
Tabel 3.5	Jadwal Penelitian	51
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	54
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Penghasilan per Bulan Deskriptif	55
Tabel 4.5	Tabel Rentang Nilai	56
Tabel 4.6	Respon Terhadap Kualitas Pelayanan	57
Tabel 4.7	Respon Terhadap Fasilitas	58
Tabel 4.8	Respon Terhadap Keputusan Pembelian	59
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Kualitas Pelayanan (X_1).....	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Kualitas Pelayanan (X_2).....	61
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Keputusan Pembelian (Y) ..	66
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4.13	Hasil Uji <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	67
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolonieritas	67
Tabel 4.15	Hasil Uji Heterokedastisitas	68
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi.....	70
Tabel 4.17	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	70
Tabel 4.18	Hasil Uji-t (Parsial).....	71
Tabel 4.19	Hasil Uji-f (Simultan)	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dunia pariwisata saat ini di Indonesia mencapai perkembangan yang melesat melalui perkembangan pembangunan, disamping itu penerimaan devisa negara semakin meningkat dengan harapan mampu memperluas kesempatan bekerja dan mendapatkan pemerataan dalam pendapatan. Pembangunan pariwisata mengarahkan kepada peningkatan sektor andalan yang berarti mampu menggalakkan dalam kegiatan ekonomi dan kegiatan sektor-sektor lain yang berkaitan dengan pariwisata, sehingga lapangan kerja, pendapatan masyarakat, daerah dan negara akan meningkat dalam upaya pengembangan dan pendayagunaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah aset yang terpenting dalam hubungan perusahaan untuk mewujudkan pergerakan sumber daya lain untuk tercapainya tujuan yang terorganisasi dengan baik. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dan yang dapat dikembangkan sehingga organisasi bukan sekedar melakukan pencapaian untuk produktifitas kerja akan tetapi juga dalam proses mencapai keinginan untuk perusahaan.

Kompensasi bagian dari suatu fungsi manajemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut melakukan keikutsertaan menentukan keberhasilan untuk mencapai tingkat loyalitas secara menyeluruh, itulah yang bisa dikatakan sebagai suatu keberhasilan yang diharapkan. Oleh karena itu perusahaan memerlukan pandangan dan pemahaman

tentang kompensasi tersebut. Ini berdasarkan kajian dari seorang yang sudah meneliti. Karyawan yang diterima memberikan hubungan antara peningkatan kesejahteraan untuk karyawan seperti kompensasi yang diterimanya secara efektif dari perusahaan yang berkaitan.

Kompensasi merupakan keadaan dimana karyawan menerima sesuatu atas balas dan jasa kerja yang diberikan dari perusahaan itu sendiri (Kurniawan dkk., 2013: 576). Kompensasi mempunyai elemen yang sangat penting untuk memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan, begitu pula memberikan kompensasi yang merata maka karyawan akan termotivasi meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan (Armanu, W, & Sudjiatno, 2017: 576). Dalam halnya kompensasi merupakan keadaan dimana faktor dapat menumbuhkan loyalitas karyawan dalam perusahaan. Apabila seorang karyawan yang bekerja di swasta mendapatkan kompensasi yang cukup memberikan kerjanya puas maka otomatis karyawan tersebut bersedia loyalitas dalam bekerja.

Selain kompensasi yang berasal dari perusahaan ada pula dorongan untuk menyemangati karyawan bekerja dan juga motivasi yang ada pada diri seseorang untuk merangsangnya melakukan berbagai tindakan. Motivasi selayaknya membicarakan tentang bagaimana karyawan itu semangat dan produktif dalam menyalurkan kemampuan dan keterampilannya sebagai wujud tujuan kelompok organisasi. Hakikatnya seseorang termotivasi akan muncul dalam dirinya dalam memberikan yang terbaik dalam bekerja dan perusahaan harus menyadari bahwa dengan adanya kerja keras dari karyawan perusahaan juga

bisa menilai dan menghargai usaha karyawan setiap manusia pasti mempunyai suatu keinginan dari hasil yang sudah dia perjuangkan dalam hal bekerja pastinya.

Motivasi kerja didefenisikan sebagai usaha individu melakukan kegiatan agar tujuannya tercapai dan lebih dihargai (Nawaz *et al*, 2018: 606). Motivasi dapat didefenisikan sebagai pendorong alami bagi manusia dalam titik tolak ukur yang baik guna tercapainya tujuan dan keinginan karyawan tersebut (Kiruja, 2013: 606). Dengan tercapainya motivasi, karyawan akan menumbuhkan rasa loyalitasnya terhadap perusahaan bisa dilihat dari kesetiaan karyawan yang dilakukan untuk organisasi di mana tempatnya bekerja di perusahaan tersebut dengan didukung terciptanya suasana nyaman bekerja sehingga karyawan menjadi termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan menambahkan rasa loyalitas pada perusahaan tersebut.

Loyalitas karyawan mempengaruhi kemajuan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan sehingga perusahaan semakin unggul dalam bersaing. Loyalitas memiliki defenisi dari seseorang karyawan yang memiliki sifat jiwa organisasi pada melakukan pekerjaan. Dalam hal kegiatan hidup sehari-hari kita sadar akan hal tersebut, loyalitas juga bagian dari manusia yang melakukan kegiatan dalam bekerja. Faktor yang dapat memberikan sikap loyal di perusahaan yaitu iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi akan terkondusif bila karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga otomatis muncul suasana kerja yang memberikan kesenangan.

Loyalitas dalam hal ini mempunyai komitmen dari karyawan dalam menunjukkan hal yang terbaik untuk perusahaan, loyalitas juga berkaitan dengan faktor dari diri sendiri (Evawati, 2013: 576). Ada pula yang berpendapat bahwa loyalitas peran yang berbentuk anggota dalam organisasi dengan dipergunakannya tenaga dan pikiran begitu juga waktu untuk perwujudan tujuan organisasi dengan baik (Martiwati & Mardalis, 2013: 576). Loyalitas sangat memengaruhi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan dengan adanya motivasi dalam bekerja, akan tumbuh rasa loyalitas di perusahaan. Salah satu faktor penyebab tumbuhnya motivasi adalah kompensasi yang setara dengan hasil kerja karyawan.

KTM Resort merupakan penginapan dan juga sekaligus tempat wisata bagi para pendatang atau turis asing di berbagai Negara. Resort ini mulai dikenal banyak Turis dengan adanya berbagai promosi di Internet dan juga mulut ke mulut masyarakat tentunya. Sebelumnya, Resort ini bukanlah sebuah penginapan ataupun tempat Wisatawan berkunjung, melainkan dikenal sebagai tempat perjudian dan akhirnya berakhir pada tahun 1990an dan jadilah penginapan sampai sekarang ini. KTM Resort terletak di Jl. Kolonel Sugiyono Kelurahan Tanjung Pinggir kecamatan Sekupang, Batam. Semua akomodasi di KTM Resort dirancang secara pribadi dan otentik oleh pemilik dan pendiri, "*King of Drainage*" yang terkenal di Singapura.

Koh Tiat Meng adalah Ketua *executive Koh Brothers Group Ltd.* Areaplot seluas 50.000 meter persegi di lokasi tepi pantai yang terpencil Cakrawala kota Singapura. KTM Resort yang berada di ujung pulau Batam ini terletak sangat

indah karena berdekatan dengan Negara Singapura sehingga wisatawan dapat melihat pemandangan yang indah di seberang pulau. Selain tempat penginapan, KTM Resort juga memiliki Patung tertinggi di Indonesia yaitu patung *Dewi Kwam Im* sebagai tempat sembahyang umat Buddha. Kegiatan ini dilaksanakan setiap bulan 2,6 dan 9 penanggalan kalender Cina. KTM Resort memiliki anggota atau karyawan sebanyak 120 karyawan di berbagai departemen, sebagaimana tabel yang saya buat di bawah ini,

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan KTM Resort

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	General	6
2	Finance	12
3	Front Desk	7
4	Food and Beverage	52
5	House keeping	16
6	Sales Marketing	4
7	Engineering	10
8	Landscape	7
9	Sport	2
10	Driver	4
11	Cafe	2
12	Security	2
TOTAL KARYAWAN		120

Sumber : HRD KTM Resort, 2019

Dari jumlah 120 karyawan, ada ditemukan masalah yang terjadi di KTM Resort. Permasalahan ini berdampak pada hubungan loyalitas karyawan dalam bekerja, yaitu sebagai berikut,

Tabel 1.2 Data Gaji Karyawan KTM Resort

Etnis	Kontrak 1 Tahun	Permanen
Tionghoa	Rp. 4.500.000 –Rp. 8.000.000	Rp.7.000.000-Rp.10.000.000
Non Tionghoa	Rp.3.800.000-Rp.5.000.000	Rp.4.5.000.000 – Rp6.000.000

Sumber : HRDKTM Resort, 2019

Data Tabel 1.2 adalah data yang menunjukkan gaji karyawan di KTM Resort bahwa lamanya karyawan tersebut bekerja tidak berpengaruh besar dengan gaji yang diterima. Banyak faktor yang menjadi alasan tersebut seperti, perusahaan lebih mengutamakan etnis Tionghoa karena yang memiliki perusahaan orang Tionghoa walaupun karyawan tersebut tidak mempunyai tamatan sekolah tinggi. Perusahaan juga tidak memberikan kompensasi sesuai dengan jabatan yang diterima. Beberapa karyawan yang saya wawancarai dengan jabatan tinggi, rata-rata menjawab bahwa gaji mereka tidak sesuai dengan awal perjanjian kontrak. bahkan jika tidak di butuhkan lagi karyawan bisa diputuskan kontraknya tanpa menunggu selesainya kontrak yang disepakati. Selain itu karyawan yang sering lembur tidak diberikan uang lembur. Hal ini membuat karyawan mengeluh dan tidak mempunyai rasa aman dalam bekerja dan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan itu sendiri yaitu tidak Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dari hasil kerja karyawan maka karyawan tidak akan mempunyai semangat loyalitas di perusahaan tersebut. Maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan bisa berdiri seimbang.

Tabel 1.3 Data Karyawan yang sudah *Resign*

Bulan	Jumlah Karyawan
Mei	5
Juni	8
Juli	4
Agustus	6
September	7

Sumber : HRD KTM Resort, 2019

Data Tabel 1.3 adalah data yang menunjukkan banyaknya karyawan yang mengundurkan diri. Beberapa alasannya adalah kurangnya dorongan motivasi dari perusahaan, perusahaan tidak memberikan perhatian khusus tentang SOP di perusahaan tersebut. Padahal SOP sangatlah penting untuk kemajuan perusahaan. Permasalahan mengenai motivasi dalam hal ini tidak berbanding baik dengan tugas setiap karyawan, dan kurangnya mendapat perhatian dan dapat membuat karyawan keluar dari perusahaan karena tidak mendapatkan kesempatan atau jenjang karir untuk berkembang. Maka dari itu karyawan harus termotivasi agar karyawan mampu memberikan loyalitasnya untuk perusahaan.

Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan KTM Resort

Bulan	Tidak ada keterangan	Sakit	Izin
Juli	15 karyawan	10 karyawan	10 karyawan
Agustus	18 karyawan	12 karyawan	14 karyawan
September	19 karyawan	17 karyawan	18 karyawan

Sumber : HRD KTM Resort, 2019

Data tabel 1.4 karyawan Hotel KTM Resort yang menunjukkan tingkat Absensi mempunyai indikasi yang menjadikan masalah di Perusahaan tersebut seperti kedisiplinan dalam bekerja maka dikategorikan organisasi tersebut memiliki kedisiplinan yang kurang baik. Tabel diatas dapat dibaca bahwa faktor penyebabnya yaitu Konsistensi kebijakan karyawan yang sering berubah-ubah,

permasalahan ini membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja. Permasalahan lainnya adalah dari karyawan tersebut yang sering telat absen akan dikenakan sanksi potong gaji, ini membuat karyawan menjadi tidak semangat melakukan pekerjaan. Loyalitas adalah mutu dari kesetiaan seseorang terhadap pihak lain yang ditunjukkan dengan memberikan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau sesuatu. Loyalitas karyawan menjadi hal yang penting untuk perkembangan perusahaan. Salah satunya terlihat dari kompensasi dan motivasi dalam bekerja. Jika kompensasi serta motivasi kerja kurang terpenuhi dan tidak diberikan dengan baik maka akan berdampak pada loyalitas karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut.

Untuk itu dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada KTM Resort Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Keadaan yang melatarbelakangi penjelasan di atas maka dapat diidentifikasi terdapat muncul masalah, yaitu :

1. Kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan jabatan.
2. Perbedaan kompensasi etnis Tionghoa lebih besar dibanding pribumi
3. Kurangnya perhatian uang lembur untuk karyawan.
4. Tidak adanya dorongan motivasi dari perusahaan.
5. Tidak mendapatkan kesempatan atau jenjang karir untuk berkembang.
6. Perusahaan tidak pernah memberikan pelatihan khusus tentang SOP

7. Konsistensi kebijakan perusahaan yang sering berubah-ubah.
8. Karyawan sering telat untuk absen.
9. Semangat kerja karyawan terlihat menurun

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan masalah yang mempengaruhi motivasi terhadap loyalitas di KTM Resort dan respondennya adalah karyawan yang bekerja di tempat tersebut.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di KTM Resort?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di KTM Resort?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap loyalitas di KTM Resort?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki rumusan masalah sehingga penelitian bertujuan dalam halnya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apa saja yang memengaruhi kompensasi terhadap loyalitas karyawan di KTM Resort.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan di KTM Resort.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi karyawan di KTM Resort.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak di capai maka penelitian ini sangat di harapkan mempunyai manfaat dan pengetahuan untuk para pembaca termasuk yang bekerja pariwisata baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis (Keilmuan)

Penelitian yang dibuat mempunyai harapan untuk menambah wawasan yang berharga begitu juga memperluas pengetahuan dalam pengaruh kompensasi dan juga motivasi terhadap loyalitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Dapat memperdalam pengetahuan tentang wawasan penulis tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas karyawan khususnya di KTM Resort.

- b. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan harapan guna sebagai hasil penelitian sebagai pendukung keputusan untuk masalah yang di hadapi terutama untuk mengambil kebijakan dalam menangani kompensasi dan motivasi di KTM Resort.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai untuk menambah perbendaharaan perpustakaan sehingga mempunyai manfaat bagi mahasiswa lain yang membutuhkan, terlebih mengenai hal yang memengaruhi kompensasi juga motivasi terhadaployalitas karyawan .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk dari semua pembayaran melalui karyawan sehingga menimbulkan hubungan dalam bekerja, maka dari itu kompensasi mempunyai dua hal yang utama sebagai pembayaran yang berbentuk finansial langsung seperti upah , gaji , insentif , komisi dan bonus, juga yang kedua pembayaran tidak langsung seperti halnya asuransi dan perusahaan membayar liburan kerja (Heryati, 2016: 58).

Kompensasi yang diterima oleh karyawan, baik kompensasi finansial maupun nonfinansial cukup baik pada umumnya dapat mendorong semangat kerja karyawan dalam bekerja(Sri, 2015: 43). Kompensasi juga merupakan bentuk dari penghargaan perusahaan bagi karyawan bisa bersifat uang atau bukan uang (Kasmir, 2018: 233). Kompensasi merupakan bentuk dari pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktifitas kerja semakin meningkat(Heryati, 2016: 136)

Dari pengertian di atas penulis menarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk sesuatu yang baik berupa uang atau barang yang diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan sebagai balas jasa atas usaha dan tenaganya yang telah diberikan atau mengabdikan kepada perusahaan tersebut.

2.1.1.2 Komponen Kompensasi

Menurut (Kasmir, 2018: 244)terdapat beberapa komponen kompensasi antara lain :

1. Gaji pokok

Dasar dari pendapatan seseorang dalam menerima. Besar gaji yang ditentukan adalah jenjang pendidikan atau pengalaman pada saat seseorang mau masuk bekerja diperusahaan tersebut. Selanjutnya besarnya standart gaji akan terus meningkat dengan jangka waktu atau berapa lama karyawan itu bekerja.

2. Konsumsi makan

Konsumsi makan merupakan kebutuhan yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti lauk pauk. Bisa juga diberikan untuk keluarga kecil karyawan yang menjadi tanggungannya jika ia suda berkeluarga tentunya..

3. Transportasi

Sangat berguna bagi karyawan yang tidak memiliki alat transportasi. Bisa dalam bentuk kendaraan atau uang sebagai gantinya.

4. Perumahan

Bisa dalam bentuk mess atau rumah yang bisa ditempat tinggali karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut.

5. Kesehatan

Fasilitas bpjs misalnya yang berkaitan dengan kesehatan karyawan agar bekerja tidak terganggu.

6. Tunjangan jabatan

Tanggung jawab dalam tugas yang diberikan perusahaan kepadanya.

7. Tunjangan kelangkaan

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai keahlian khusus yang dimilikinya agar mudah untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

8. Tunjangan kemahalan

Tunjangan ini biasanya diberikan kepada karyawan yang ditempatkan di wilayah yang tingkat inflasi tinggi.

9. Lembur

Jam kerja lebih dari standart operasional perusahaan, biasanya akan dibayar lebih.

10. Tunjangan hari tua

Penghargaan bagi karyawann yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut dan diberikan tunjangan karena jasa-jasa yang sudah diberikan selama ia bekerja.

11. Tunjangan hari raya

Biasanya diberikan jika karyawan tersebut sudah bekerja lama paling tidak satu tahun agar diberikan penuh gaji atau bisa juga separuh dari ia lamanya bekerja.

2.1.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Ada delapan tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi menurut (Kasmir, 2018: 236)

1. Memberikan hak karyawan

Karyawan diberikan kompensasi adalah hal yang wajib tentunya di setiap perusahaan.

2. Memberikan rasa keadilan

Keterbukaan perusahaan dalam memberikan kompensasi, tidak adanya diskriminasi atau adil sehingga karyawan yang bekerja semangat dalam menjalankan tugasnya.

3. Memperoleh karyawan yang berkualitas

Karyawan yang melamar akan di saring dan yang di panggil yang akan memenuhi kualifikasi, artinya perusahaan akan membandingkan yang mana calon karyawan yang bisa di ajak kerja sama dan bersama-sama memajukan perusahaan.

4. Mempertahankan karyawan

Perusahaan akan mempertahankan karyawan yang mempunyai kualitas baik dalam bekerja.

5. Menghargai karyawan

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan adalah bentuk dari penghargaan atas balas jasa yang di berikan.

6. Pengendalian biaya

Selayaknya aturan perusahaan, karyawan juga harus diberikan kelayakan kompensasi yang membuat perusahaan tidak perlu susah merekrut berkali-kali karyawan baru.

7. Memenuhi peraturan pemerintah

Memberikan arti dalam kebijakan pemerintah yang mendukung programnya tersebut.

8. Menghindari konflik

Jika perusahaan tidak adil dalam memberikan kompensasi, maka karyawan yang lain akan memberontak atau merasa percuma bekerja dengan baik, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan aturan-aturan yang berlaku dalam memberikan kompensasi.

2.1.1.4 Manfaat pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan kinerja organisasi. Hal ini mempunyai manfaat yang baik bagi karyawan dan perusahaan. Manfaat yang di dapat memperoleh adanya suatu kompensasi seperti berikut menurut(Kasmir, 2018: 238) :

1. Loyalitas karyawan meningkat

Jika perusahaan memberikan peraturan yang benar maka seharusnya kompensasi yang diberi seharusnya juga benar-benar sesuai agar karyawan mempunyai rasa memiliki.

2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Jika perusahaan wajar memberikan kompensasi, maka kepatuhan karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan dipatuhi.

3. Motivasi kerja meningkat

Karyawan terdorong melaksanakan pekerjaan dengan semangat.

4. Semangat kerja karyawan meningkat

Karyawan akan semangat dalam tugas yang dijalankannya .

5. Kinerja karyawan meningkat

Karyawan yang berprestasi secara langsung akan meningkat dalam prestasi kerjanya..

6. Konflik kerja dapat dikurangi

Meminimalkan konflik antara sesama karyawan atau atasan dengan bawahan sehingga memberikan bentuk team yang solid.

7. Memberikan rasa aman

Tidak terganggu dalam aktifitas bekerja akan memengaruhi karyawan akan tetap fokus.

2.1.1.5 Indikator Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai imbalan dari keseluruhan karyawan yang menerimanya dari hasil yang ia kerjakan di perusahaan. Bisa berupa fisi maupun nonfisi lalu dihitung sebagai keharusan dan diberikan karyawan sesuai dengan apa yang ia kerjakan di tempat ia bekerja sebagai ganti dalam kontribusi di organisasi (Heryenzus & Restui, 2018: 14). Indikator – indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Gaji

Karyawan yang menerima uang karena sumbangan tenaga pikiran untuk mencapai tujuan sebagai konsekuensi yang di embannya.

2. Upah

Imblan financial lngsung yang di bayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikaan.

3. Insentif

Karyawan yang berpenghasilan dalam bentuk finansial karena melayani dengan baik.

4. Tunjangan

Berupa gaji dalam bentuk potongan, adanya dana di perusahaan, terhubung dalam asuransi dan dapat dilakukan dengan membayar bulanan atau sekaligus.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan gairah semangat kerja karyawan untuk meningkatkan moral dan cara karyawan mendapatkan kepuasan dalam mempertahankan loyalitasnya hingga stabil lalu disiplin seperti meurunkan absensi yang buruk, terciptanya suasana kerj, kreatifitas ditingkatkan, karyawan yang ikut serta dalam mensejahterakan dan mempertinggi tanggung jawab dan juga menjalankan tugas-tugasnya(Heryenzus & Restui, 2018: 15). Motivasi adalah kesedian untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dengan arah tujuan organisasi, yang dikondisikan dengan tujuan dan upaya itu sendiri untuk memenuhi kebutuhan individual serta dorongan secara psikologis kepada seseorang dengan tujuan menentukan perilaku seseorang dalam organisasi, maka

dari itu motivasi dapat diartikan sebagai semangat kerja untuk mencapai tujuan tertentu (Wibowo & Sutanto, 2018: 2). Motivasi adalah dimana pengaruh dalam kaitan membangkitkan semangat karyawan, memelihara perilakunya dalam hubungn bekerja maupun dalam intrinsik ataupun ekstrinsik (Hafisah & Fakhri, 2019: 164). Motivasi juga merupakan sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk memastikan bahwa seseorang tersebut bergerak ke arah yang perusahaan inginkan dengan baik (Amanah, Fathoni, & Minarsih, 2016: 112).

Dari pengertian yang di kutip dari penelitian terdahulu, penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi dibagi menjadi dua bagian yaitu motivasi langsung dan tidak langsung. Motivasi langsung adalah Motivasi langsung adalah motivasi (materil & non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa. Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya.

2.1.2.2 Golongan Motivasi

Terdapat dua golongan motivasi yang digunakan antara lain menurut (Hafisah & Fakhri, 2019: 164):

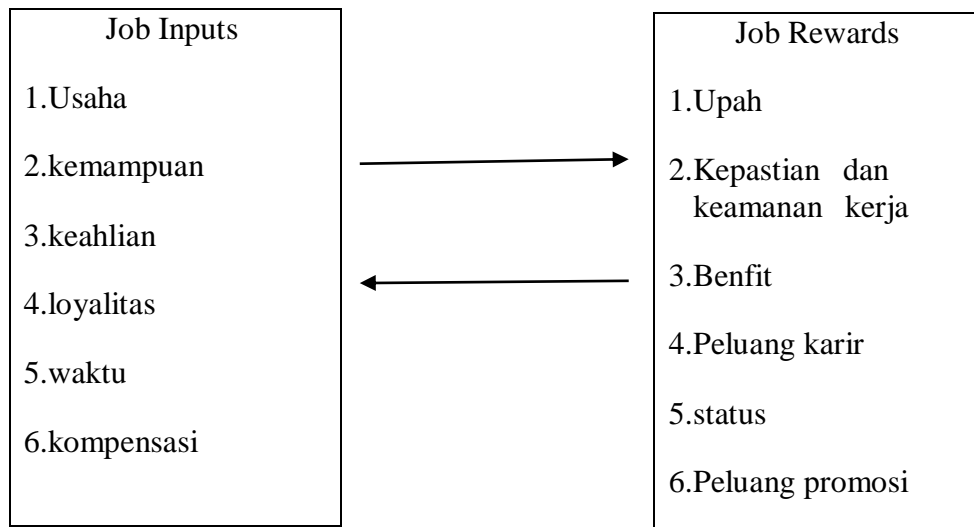
- a. Motivasi berdasarkan intrinsik merupakan perangsangan atau dorongan untuk melakukan sesuatu melalui motif dalam diri individu :
 - 1) Pendorong minat seseorang untuk melakukan kegiatan sesuai dengan keinginannya.

- 2) Seseorang yang meyakini hal positif dalam melakukan kegiatan pasti akan ikut dalam kegiatan dan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan dengan benar.
 - 3) Penggerak dimana seseorang memenuhi kebutuhan dan melakukan usaha apapun agar timbul motivasi dari setiap individu tanpa terpaksa atau atas dasar kemauannya untuk melakukan sesuatu.
- b. Selanjutnya yaitu motivasi yang didasarkan ekstrinsik yang berfungsi untuk meneruskan dorongan aktivitas yang berkaitan seperti karyawan puas dalam melaksanakan tugasnya dan puas yang terdorong dari pekerjaan baik :
- 1) Kesempatan yang dikembangkan melalui pekerjaan dan muncul motivasi dalam diri
 - 2) Faktor sehingga menghasilkan prestasi kerja dan gaji yang memuaskan. kesehatan kerja, merupakan kebijakan administrasi perusahaan yang baik, supervise teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan. Dalam melakukan kegiatan motivasi ekstrinsik ini berpengaruh bisa karena ajakan orang lain.

2.1.2.3 Bentuk – Bentuk Motivasi

Memotivasi karyawan juga bisa berbentuk motivasi ekstinsik maupun intrinsik sehingga menantang karyawan untuk menciptakan kontribusi potensi yang kreatif dan bertanggung jawab (Arifiin, 2018: 153).

Pandangan peneliti dalam menyeimbangkan motivasi sebagai berikut :



Gambar 2.1 Bentuk-Bentuk Motivasi

Sumber: *Equity Theory*

2.1.2.4 Dimensi Motivasi Ekstrinsik

Sumber yang ada di luar diri seseorang menuntut perilaku yang dikenal dengan *gygiene factor* menurut (Hafisah & Fakhri, 2019: 165) :

1. Dimana administrasi atau kebijakan menerapkan karyawan dalam keterkaitannya bekerja lalu pada umumnya dalam bentuk yang tertulis olen pimpinannya dan bertanggung jawab dan berbuat seadilnya.
2. Pimpinan dan bawahan harus paham miliki kecakapan dalam mengawasi karyawannya agar bekerja lebih teratur dan produktif bisa juga dilakukannya pelatihan.
3. Manajer disini harus mempunyai peran yang khusus seperti memperhatikan kondisi lingkungan yang baik memperhatikan prestasi karyawan.
4. Relasi itu sangatlah penting baik dari atasan atau bawahan atau sesama karyawan agar terciptannya tidak canggung dalam bekerja.
5. Pimpinan yang menentukan skala gaji karyawan haru mempunyai nilai ukur dibawah pengawasannya.

2.1.2.5 Indikator Motivasi

Manajer memberikan tugas kepada karyawan agar organisasi memiliki tujuan dan memenuhi kebutuhan, disamping itu manajer harus mampu mempengaruhi karyawannya untuk termotivasi dan menjadikan loyalitas sebagai suatu penyaluran karyawan yang bermanfaat dan menguntungkan agar kualitas selalu dipertimbangkan dalam intensitasnya..Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang ,menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya menurut (Putu, Novita, Bagus, & Surya, 2019: 43)

1. Kebutuhan fisik
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

2.1.3 Loyalitas

2.1.3.1 Pengertian Loyalitas

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan kepada perusahaan, dalam mendalami rasa yaitu cinta dan rasa tanggung jawab karyawan memberikan dan berperilaku baik dan benar (Husni *et al.*, 2018: 89). Dengan demikian loyalitas merupakan kemauan karyawan dalam bekerja sama

yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri, kemampuan untuk menonjolkan kepentingan karyawan tersebut (Husni *et al.*, 2018: 89). Loyaliats karyawan ditujukan dengan komitmen karyawan di dalam peusahaan yang dibentuk baik dalam organisasi maupun individu (Amanah *et al.*, 2018: 48). Loyalitas memiliki kata dasar loyal yang berarti karyawan yang bersikap seti untuk memberikandukungan dan kepatuhan dari keteguhan konsistensi kepada seseorang(Gerald D.F, Adolfa, & Yantje, 2019: 327).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan loyalitas karyawan berhasil mendapatkan kesejahteraan berupa tunjangan, upah, relasi yang mempunyai karakter dalam berorganisasi dan juga pastinya pengalaman yang berharga dalam menekuni pekerjaan.

2.1.3.2 Ciri-ciri Loyalitas Karyawan

Ciri-ciri yang terdapat pada karyawan dalam loyalitas melaksanakan pekerjaan menurut(Amanah *et al.*, 2016: 40)yaitu:

1. Karyawan yang sanggup mentaati peraturan dari segala peraturan, larangan yang tidak dilakukanakan menentukan baik buruknya seorang karyawan dalam pembinaan..
2. Sebaik-baiknya karyawan adalah yang mentaati peraturan di perusahaan sehingga membunyai tanggung jawab.
3. Rasa ingin memiliki : Karyawan yang menganggap tempat kerjanya nomer dua adalah karyawan yang mempunyai tanggung jawab kepada perusahaan sehingga menimbulkan loyalitas

2.1.3.3 Aspek-aspek Loyalitas

Dalam mewujudkan loyalitas di suatu perusahaan harus diwujudkan keterkaitan antara masing-masing aspek yaitu manajemen organisasi dan bawahannya, pengertian ini dikemukakan oleh(Hafisah & Fakhri, 2019: 165), yang pada satu titik bahwa pelaksanaan bekerja dilakukan antara lain :

1. Dapat mengatur kebijakan dan memperlancar dalam melaksanakan tugas atau wewenang dengan baik juga disiplin kerja.
2. Jika menjalankan tanggung jawab harus menerima konsekuensi yang dibebankan kepada karyawan.
3. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugas dalam arti berani dan tau resiko apa yang dihadapi.
4. Orang-orang mengelompokkan dirinya agar mau bekerja sama.
5. Memiliki rasa untuk menjaga organisasi sehingga pada akhirnya tercapailah tujuan organisasi..
6. Hubungan antar pribadi itu sangatlah penting agar mau bersosial, bertukar pendapat.
7. karyawan yang selalu unggul dalam bekerja akan mempunyai nilai tersendiri bagi perusahaan, salah satu tips untuk unggul adalah menyukai pekerjaan kita agar lebi nyaman dan giat dalam menjalankan tugasnya.

2.1.3.4 Faktor-faktor timbulnya Loyalitas karyawan

Pengutipan survey mengenai loyalitas (Heryati, 2016: 14) kebijakan dalam mengimplementasikan juga merumuskan cukup adil dalam arti loyalitas karyawan menjadi pendorong yang diutamakan dalam penilaian kerja sedangkan menurut (Elvinawaty, Irvan, & Putra, 2019: 321) berkomunikasi dengan efektif akan menuju kepada loyalitas karyawan. Terlepas dari itu komunikasi berperan sangat penting bagi tingkatan loyalitas, hal ini didukung (Hafni & Seri, 2019: 54) penyebab ketidakpercayaan keputusan membuat organisasi mengambil keputusan akan buruknya komunikasi dalam definisi loyalitas ini (Runtu, 2013: 143). Untuk berpartisipasi dalam meningkatkan keputusan yang di ambil maka adanya pengkajian didasari produktifitas dan fleksibilitas seperti tunjangan dan hubungan baik juga saling percaya akan melangsungkan kepercayaan dan kompensasi pun sangat bermakna di mata karyawan (Husni *et al.*, 2018: 243). Perlu diketahui bahwa memperlakukan karyawan dengan baik maka atasan mengerti bahwa karyawan merupakan asset yang berharga bagi perusahaan karyawan, (Amanah *et al.*, 2017: 34). Karyawan harus percaya bahwa perusahaan memiliki tujuan dalam pencapaiannya.

2.1.3.5 Indikator Loyalitas Karyawan

Berikut merupakan Indikator menurut (Sundari *et al.*, 2018: 217), yaitu :

1. Tetap bertahan dalam organisasi
2. Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan

3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan
4. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi
7. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan
8. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja sesamanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk melengkapi penelitian ini, peneliti melakukan perbandingan antar penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yaitu :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul	Variabel	Hasil
(Purnamasari & Sintaasih, 2019)	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan	Variabel Independen: 1.Pengembangan Karir 2.Kompensasi 3.Iklim Organisasi Variabel Dependen : LoyalitasKaryawan	Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Iklim Organisasi mempunyai atau berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

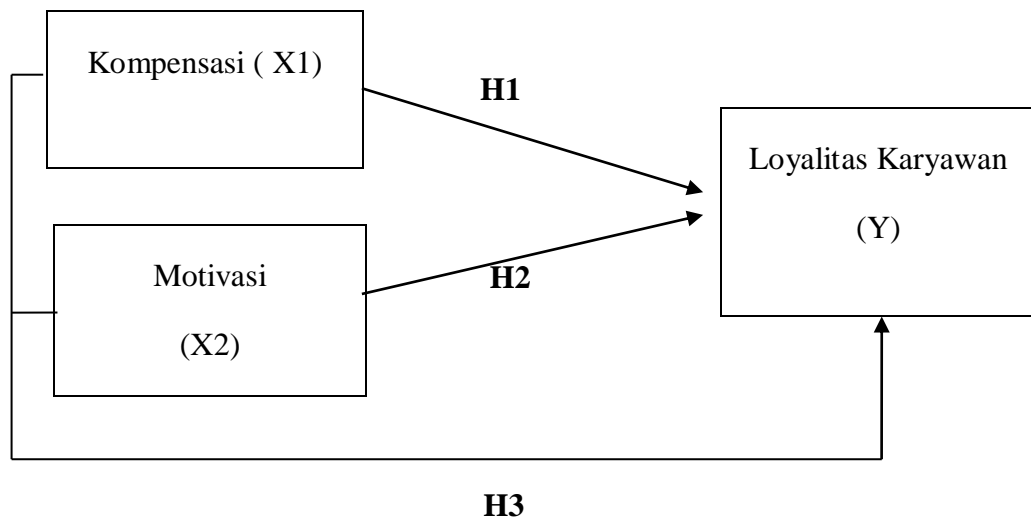
(Hafisah & Fakhri, 2019)	Gaya Kepemimpinan Demokratik terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Intervening	Variabel Independen : Kepemimpinan Deokratik Variabel Dependen : Loyalitas karyawan Variabel Intervening : Motivasi	Gaya Kepemimpinan Demokratik mempunyai atau berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan melalui Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Intervening
(Hafni & Seri, 2019)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Hubungan Industrial, Pancasila terhadap Loyalitas Karyawan pada PT.Wirakencana Sugihindah Sehati Pekanbaru	Variabel Independen : 1.Kompensasi 2.Pengembangan Karir 3.Hubungan Industrial Variabel Dependen : Loyalitas Karyawan	Kompensasi, Pengembangan Karir, Hubungan Industrial mempunyai atau berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.
(Sundari et al., 2018)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan serta Disiplin Kerja terhadap Loyalitas sopir rental mobil di Lumajang	Variabel Independen : 1.Kompensasi Finansial 2.Kepuasan 3.Disiplin Kerja Variabel Dependen : Loyalitas	Kompensasi Finansial dan Kepuasan serta Disiplin Kerja mempunyai atau berpengaruh terhadap Loyalitas.
(Wibowo & Sutanto, 2017)	Pengaruh Leader Exchange(LMX), Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas karyawan departemen penjualan CV.Pratama Jaya di Madiun	Variabel Independen : 1.Exchange 2.Motivasi Kerja 3.Kepuasan Kerja Variabel Dependen : Loyalitas Karyawan	Pengaruh Leader Exchange(LMX), Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja mempunyai atau berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan

(Amanah, Fathoni, & Minarsih, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang	Variabel Independen : 1.Lingkungan Kerja 2.Motivasi 3.Gaya kepemimpinan Variabel Dependen : Loyalitas	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan mempunyai atau berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang
(Heryati, 2016: 58)	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di departemen operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	Variabel Independen : 1.Kompensasi 2.Beban Kerja Variabel Dependen : Loyalitas	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja mempunyai atau berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di departemen operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan

beberapa hasil penelitian terlebih dahulu sebagai berikut

2.3 Kerangka Berpikir.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
(Sumber: Peneliti, 2019)

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan secara teoritis diatas, maka penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

H3: Kompensasi dan Motivasi bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

BAB III

PROSEDUR PENELITIAN

5.1 Desain Penelitian

Penelitian ini di gunakan memakai metode kuantitatif,sifatnya linier dimana penjelasan urutannya dirumuskan dari rumusan masalah, teori-teori,hipotesis,pengumpulan data,analisa data dan kesimpulan dan saran yang terakhir. Sifat mengenai penelitian ini adalah assosiatif dimana hubungan kasual, hubungan yang sifatnya sebab akibat. Maka terbentuklah dua variabel atau bisa jadi lebih terakhir juga bersifat variabel indpenden dan dependen (Sugiyono,2016: 37).

3.2. Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat memperoleh kesimpulan dari informasi yang ditarik (Sugiyono, 2016: 38). Variabel yaitu suatu objek penyelidikan, objek ini sangat bervariasi tergantung dari masalah yang akan dicari pemecahannya (Santoso, 2016: 2). Variabel yang digunakan adalah variabel bebas dan variabel terikat.

3.2.1 Variabel Bebas (Independent Variable)

Sering kali disebut stimulus, predictor, antecedent atau sebutannya variabel bebas. variabel bebas merupakan definisi dari pengaruh akibat perubahan atau menunjukkan gejala dependen (Sugiyono, 2016: 39).

3.2.2.1 Kompensasi (X1)

Indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut (Simamora, 2018: 27) :

1. Upah dan Gaji, ini saling berhubungan antar upah dan gaji dan untuk tarif tahunan, bulanan, mingguan atau harian biasanya tergantung pekerjaan apa yang ia lakukan.
2. Insentif, tambah kompensasi atas luar gaji atau upah pada umumnya
3. Tunjangan seperti asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, cuti dll
4. Fasilitas, kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan seperti mobil kantor, mess, tempat parkir khusus dll.

3.2.2.2. Motivasi (X2)

Maslow mengatakan bahwa yang memengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan fisik, keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri dan aktualisasi diri (Hasibuan, 2017: 11) jadi diturunkan faktor dari kebutuhan itu sendiri.

1. Kelayakan dari memberikan gaji pokok, atau bonus-bonus seperti fasilitas kantin, mess atau rumah dan transportasi.
2. Merasa aman yang ditunjukkan perusahaan dari segi fasilitas, keselamatan, rumah sakit.

3. Interaksi antara dua orang atau lebih membuat hubungan kerja semakin harmonis.
4. Menghargai sesama, menghormati apa yang di kerjakan karyawan dan memperhatikan prestasi kerjanya,
5. Kebutuhan terpenuhi sehingga karyawan menunjukkan aktualisasi diri sendiri di dalam bekerja sehingga membuat pendidikan dan pelatihan.

3.2.2 Variabel Dependen (Y)

Loyalitas karyawan dilihat dari seberapa besar pengaruh dari dependent atau biasa disebut dengan variabel terikat dalam penelitian ini,

3.2.2.1 Loyalitas karyawan

Berikut merupakan Indikator menurut (Powers, 201: 22), yaitu :

1. Tetap bertahan dalam organisasi
2. Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan
4. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi
7. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan
8. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja sesamanya.

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

Vaiabel	Defenisi operasional	Indikator	
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan bentuk dari semua pembayaran melalui karyawan sehingga menimbulkan hubungan dalam bekerja, maka dari itu kompensasi mempunyai dua hal yang utama sebagai pembayaran yang berbentuk finansial langsung seperti upah, gaji, intensif, komisi dan bonus juga yang kedua pembayaran tidak langsung seperti halnya asuransi dan perusahaan membayar liburan kerja .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan gaji 2. Insentif, 3. Tunjangan 4. Fasilitas. 	Skala Likert
Motivasi (X2)	Motivasi adalah dorongan gairah semangat kerja karyawan untuk meningkatkan moral dan cara karyawan mendapatkan kepuasan dalam mempertahankan loyalitasnya sehingga stabil lalu disiplin serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. kebutuhan fisik 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri 	Skala Likert
Loyalitas karyawan (Y)	Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan pada perusahaan, dalam mendalami rasa yaitu cinta dan rasa tanggung jawab karyawan memberikan dan berperilaku baik dan benar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tetap bertahan dalam organisasi. 2. Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. 3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan. 	Skala Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Dalam menentukan populasi, penulis melakukan pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang akan di bagikan. Peneliti menerapkan karakteristik dan kualitas dari obyek yang di teliti juga subyeknya lalu di ambil simpulannya (Sugiyono, 2016: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di KTM Resort berjumlah 120 karyawan.

3.3.2 Sampel

Populasi memiliki bagian dan karakteristik dari jumlah populasi tersebut dan mustahil bila peneliti mempelajari banyak hal yang ada pada populasi, maka peneliti mengambil populasi dengan sampel(Sugiyono, 2016: 81). Pada penelitian teknik *sampling* yang digunakan adalah dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dikarenakan populasi yang bekerja di KTM Resort hanya berjumlah 120 orang, maka sampel yang digunakan adalah *Sample Jenuh (sensus)*, ini dikarenakan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila berjumlah populasi relative kecil.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Data yang dikumpulkan berasal dari standar yang diperlukan. Data merupakan sesuatu yang dikumpulkan yang didapat dari informasi dalam menganalisa lebih jauh. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder.

1. Data Primer

menjelaskan sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini wajib pajak (Sugiyono, 2016: 139).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan (Sugiyono, 2016: 141). Adapun alat pengumpulan data untuk penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan definisi dari data yang dikumpul dengan pertanyaan yang dituliskan berupa pertanyaan atau pernyataan yang diberikan lalu dijawab di beberapa angket yang telah disediakan di pedoman pada indikator setiap variabel, dan memilih beberapa pilihan yang telah disediakan kepada responden karyawan KTM Resort .

b. Studi Pustaka

Mengumpulkan dan mempelajari buku serta beberapa data yang akurat yang pastinya berhubungan dengan teori yang terkait. kualitas pelayanan, harga dan promosi terhadap keputusan pembelian sebagai acuan yang meliputi keterkaitannya dalam pembahasan dan landasan teori.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala *Likert* sebagai ukuran yang wajib di masukan pada penelitian yaitu tentang sikap responden, pendapat responden, dan persepsinta tentang sbuah fenomena yang terjadi (Sugiyono, 2016: 93). Skala yang di pakai terdapat 5 yaitu :

Tabel 3.1 Skala Likert

PERNYATAAN	SKOR
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2012: 94)

3.5 Metode Analisis Data

Penggunaan metode analisis ini sangat penting sebab mempunyai arti dan makna yang dapat memecahkan persoalan yang terjadi (Nazir, 2016: 346). Dalam mencari analisis kuantitatif, hatuslah mencari pengaruhnya terlebih dahulu bisa dilihat dari kegiatan setelah terkumpulnya data responden yang bisa mewakili populasi dan menganalisa uji hipotesisnya agar penulisan skripsi mudah dikerjakan lalu mudah diolah melalui SPSS (*Statistical Package fo Soci al Sciences*) menguji hipotesis penelitian. Analisis data didalam penulisan skripsi

ini diolah dengan bantuan program peranti lunak SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

3.5.1 Uji Kualitas Data

Dalam memperoleh pengumpulan data harus melalui prosedur yang menggunakan uji validitas dan reabilitas untuk menggunakan kuesioner yang digunakan.

3.5.1.1 Uji Validitas

Dalam menggunakan hasil penelitian agar valid dan reliabel haruslah memiliki syarat mutlak seperti mengetahui bagaimana tingkat ketepatan instrument yang digunakan dan haruslah dicari nilai r tabel dan r hasil dengan program SPSS. Setelah itu akan terlihat seberapa valid hasil $r > r$ tabel dikatakan valid tetapi apabila berbalik hasil $r < r$ tabel maka tidak valid. Uji validitas ini bisa di hitung dalam korelasi

Rumus 3.2 Uji Validitas

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2012: 183)

Keterangan:

R_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang korelasikan

X = skor tiap item

Y = skor total item

Bila harga korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2012: 183).

Tabel 3.2 Range Validitas.

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber:Sugiyono (2015: 231)

3.5.1.2 Uji Realibilitas

Obyek yang diukur yntuk sebuah penelitian harus mempunyai hasil data yang rliabel dan dapat dipercaya, reliabel dapat dikatan sebagai alat yang digunakan untuk mengukur obyek beberapa kali maka instrumen dapat dikatakan cukup dipercaya sehingga di defenisikan sebagai reabilitas. Digunakan karena jika nilai $\alpha > 0,60$.

Rumus 3.3 Uji Reliabilitas

$$\alpha = \frac{k.r}{1+(k-1)r}$$

Sumber: Safitri (2015: 654)

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas

Sebagai uji normalitas harusla mempunyai ditribusi yang normal dan mengikat dari tiap-tiap variabel bebas. Hal ini menunjukkan bahwa adanya regresi yang berasumsi nilai error yang normal atau mendekati.(Ghozali, 2016:160)

mengatakan untuk mendistribusi uji normalitas haruslah menggunakan pendistribusian normal karena pada dasarnya uji normalitas tentang bagaimana kemonoman ditribusi data dengan dilakukan besaran kolmogrov smirno. Jika memenuhi kriteria sebagai berikut:

a. Angka signifikansi (SIG) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

b. Angka signifikansi (SIG) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.5.2.2 Uji Multikolinieritas

Kaena apabila berkorelasi maka tidak akan ortogonal Untuk menguji uji multikolinieritas harus menemukan korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2016: 105), uji. Variabel ortogonal memiliki arti apabila antar sesama nilai mempunyai korelasi sama dengan nol .(Ghozali, 2016: 105), mengatakan untuk melacak ada atau tidak nya multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 menghasilkan tingginya model regresi, akan tetapi banyak juga variabel independen tidak signifikan memengaruhi variabel dependen.
2. Pada umumnya jika korelasi 0,90 maka terindikasi adanya multikolinearitas, penyebabnya karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel.
3. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari:
 - a) Tolerance value dan lawannya
 - b) Dalam mengukur VIF (*Variance tolerance factor*) diukur dari variabel independen dari nilai yang rendah. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Pengujian

multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut: -Tolerance value $< 0,10$ atau $VIF > 10$: terjadi multikolinearitas. -Tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$: tidak terjadi multikolinearitas

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Jika terjadi ketidaksamaan dalam menguji model regresi maka dikatakan sebagai uji heterokedastisitas jika sebaliknya terdapat ketetapan dari pengamat ke pengamat lain disebut dengan homoskedastisitas dan apabila tidak tetap maka penyebutannya adalah heterokedastisitas (Ghozali, 2016: 139).

(Ghozali, 2016: 108), berpendapat untuk mendeteksi heterokedastisitas maka lihatlah grafik plot seperti membuat prediksi variabel dependenyaitu ZPRED dengan residualnya SRESID, dan tentu bisa dilakukan melihat pola pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Dasar analisis heterokedastisitas menurut Ghozali (2016: 108) adalah sebagai berikut:

1. Polanya berbentuk seperti titik-titik gelombang dan melebar lalu menyempit jika itu terjadi artinya terindikasi heterokedastisitas.
2. Polanya jelas terlihat dan titik-titiknya menyebar maka seharusnya terjadi dibawah angka 0 pada sumbu yang telah ditentukan yaitu Y, artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

3.5.3 Uji Pengaruh

3.5.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Aplikasi yang mencakup dua atau lebih variabel independent atau nilai-nilai yang diduga bervariasi dependent adalah pengembangan regresi sederhana analisis regresi linier.

Keterkaitan antara variabel kompensasi (X1), motivasi (X2) dipengaruhi terhadap loyalitas karyawan (Y), berhubungan dengan variabel bebas yang disebut dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_n x_n$$

Sumber: (Heryati, 2016: 65)

Dimana: $b_n X_n + e$

Y = Loyalitas karyawannya

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

3.5.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Ghozali, 2016: 97) pengukuran sebuah alat untuk mengetahui seberapa jauh variabel yang diteliti diterangkan para variasi variabel dependent merupakan definisi dari koefisien determinasi. Variabel dependent sangatlah terbatas jika dijelaskan dalam nilai R² yang kecil dalam kemampuan variabel independent. Antara nol atau satu merupakan definisi dari nilai koefisien variabel

dependent diprediksi jika semua membutuhkan informasi dari nilai yang mendekati.

Tabel 3.3 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	rendah
0,40-0,599	sedang
0,60-0,799	kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2012: 184

Penelitian ini didukung oleh alat pengolah SPSS variabel yang mempunyai hubungan kuat yaitu variabel terikat dengan variable bebas yang berarti $R=1$, atau jika tidak ada hubungannya bila $R=0$ mempunyai arti variabel terikat dengan variabel bebas.

3.5.4 Uji Hipotesis

3.5.4.1 Uji Hipotesis Secara Parsial- Uji t

Variabel dependent diterangkan secara individual terhadap independent atau diperejelas dengan menunjukkan seberapa jauh pengaruh 1 variabel adalah definisi uji statistik t (Ghozali, 2018: 98). Suatu pernyataan dimana variabel independent memengaruhi variabel dependent, apabila jika t hitung nilainya lebih tinggi jika disamakan dengan t tabel hal ini bermaksud agar variabel independent dapat diketahui secara individual memengaruhi variabel dependent secara variabel independent diasumsikan nilainya konstan. Variabel terikat secara parsial (α) yang nilainya 0,05 memengaruhi variabel bebas yang diuji secara signifikan. Berikut rumus uji hipotetis dengan digunakannya uji t sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\bar{x} - \mu_o}{s / \sqrt{n}}$$

Sumber:(Sugiyono, 2015: 96)

Rumusan Hipotesis:

1. Ho: Tidak adanya pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas karyawan di KTM Resort.
2. Ha: Adanya pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas di KTM Resort

Keputusan diambil sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig} < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig} > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

3.5.4.2 Uji F

Variabel bebas yang disebut dengan independent mempunyai pengaruh secara bersama-sama menunjukkan semua variabel itu terikat adalah definisi dari uji statistik F (Ghozali, 2012: 98). Berikut adalah penggunaan statistik F dalam menguji hipotesis :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{SSR/k}{SSE/[n-(k+1)]}$$

Sumber:(Sanusi, 2011: 244)

Rumusan Hipotesis:

1. Ho: Tidak adanya Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas di KTM Resort.

2. Ha: Adanya pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas di KTM Resort.

Keputusan diambil sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

1. Membandingkan antara F hitung dengan F tabel :
 - a) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Berdasarkan Probabilitas Signifikansi
 - a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Berikut lokasi yang akan diteliti untuk keperluan tugas akhir:

Nama Perusahaan : KTM RESORT

Jenis Usaha : Penginapan

No tlp : 081266866968

Pemilik : Koh Tiau Meh

Hasil penelitian menyesuaikan data asli yang tepat dan akurat dan diberikan langsung kepada karyawan yang berkerja di KTM Resort :

