

**PENGARUH GAJI DAN STATUS KARYAWAN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT
CITRA BUANA BATAM INDUSTRI**

SKRIPSI



Oleh:

Joiwi

170610002

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

TAHUN 2021

**PENGARUH GAJI DAN STATUS KARYAWAN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT
CITRA BUANA BATAM INDUSTRI**

SKRIPSI

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



Oleh:

Joiwi

170610002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Joiwi

NPM : 170610002

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH GAJI DAN STATUS KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT PT CITRA BUANA BATAM INDUSTRI

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 22 Januari 2021



Joiwi

170610002

**PENGARUH GAJI DAN STATUS KARYAWAN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT
CITRA BUANA BATAM INDUSTRI**

SKRIPSI

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

**Oleh
Joiwi
170610002**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 22 Januari 2021



**Nora Pitri Nainggolan. S.E., M.Si
Pembimbing**

ABSTRAK

Seiring berkembangnya dunia dan sumber daya manusia menjadi semakin banyak dibutuhkan oleh para pengusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dalam perusahaan. Hal tersebut akan menjadi suatu permasalahan bagi karyawan terutama dalam segi gaji dan status karyawan karena akan berdampak terhadap loyalitas karyawan dalam perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh secara parsial maupun simultan antara gaji dan status karyawan terhadap loyalitas karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh parsial (uji t) dan simultan (uji F) antara variabel gaji (X_1) dan status karyawan (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT Citra Buana Batam Industri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan menggunakan alat bantu program SPSS Versi 26. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner kepada karyawan bulanan PT Citra Buana Batam Industri sebanyak 114 responden. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam *model summary* yang dilihat dari R Square variabel gaji, status karyawan dan loyalitas karyawan senilai 0,184 atau 18,4%, sedangkan uji t pada variabel gaji dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ dan variabel status karyawan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ masing-masing variabel telah memberikan efek signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji F senilai $12,501 > 2,69$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan variabel gaji dan status karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Gaji; Status Karyawan; Loyalitas Karyawan.

ABSTRACT

As the world progresses, human resources are becoming increasingly needed by entrepreneurs to accomplish the work within the company. That would be an issue for employees especially in terms of salaries and employee status because it would impact towards employee loyalty within the company. The purpose of this study is to know partially and simultaneously between salary and employee status towards employee loyalty. The technique used in this study is to identify partial effects (test t) and simultaneous (test f) between salary variables (X1) and employee status (X2) on employee loyalty (Y) in PT Citra Buana Batam Industri. The methods used in this study are descriptive analysis and use data analysis SPSS software program version 26 . Data technique is done by using questionnaires distribution to the monthly employees of PT Citra Buana Batam Industri as many as 114 respondent. The results of the coefficient determinations (R²) in the summary model viewed by the R Square salary variable, employee status and employee loyalty be 0.184 or 18.4%, while the test t on the salary variables with a significant $0.001 < 0.05$ and employee status variables with a significant $0,000 < 0.05$ each variable has a significant effect on employee loyalty. the results of the test F amounted to $12,501 > 2,69$ and the significance of $0,000 < 0,05$ which indicates variable salary and employee status simultaneous significant effect towards employee loyalty.

Keywords: Salary; Employee Status; Employee Loyalty.

KATA PENGANTAR

Puji syukur panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen 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. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah membimbing serta memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
6. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Perbankan Universitas Putera Batam.
7. Keluarga dan para saudara yang telah memberikan motivasi, perhatian, nasehat dan doa serta kasih sayang yang tulus kepada penulis.
8. Teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa pada Universitas Putera Batam yang telah ingin bekerja sama bersama penulis serta bantuan dalam perkuliahan dan penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan.
9. Para responden yang telah berpartisipasi dan memberikan dukungan kepada penulis.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Sadhu Sadhu Sadhu.

Batam, 22 Januari 2021



Joiwi

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat Penelitian	12
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.6.2 Manfaat Praktis	12
BAB II	14
TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Teori Dasar	14
2.1.1 Gaji.....	14
2.1.1.1 Pengertian Gaji.....	14
2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi penentuan upah dan gaji.....	16
2.1.1.3 Fungsi gaji.....	20
2.1.1.4 Indikator Gaji	20
2.1.2 Status Karyawan	21

2.1.2.1	Pengertian Status Karyawan	21
2.1.2.2	Jenis Status Karyawan.....	23
2.1.2.3	Keuntungan dan Kerugian Status Karyawan	24
2.1.2.4	Indikator Status Karyawan.....	25
2.1.3	Loyalitas Karyawan	25
2.1.3.1	Pengertian Loyalitas Karyawan	25
2.1.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan	27
2.1.3.3	Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan.....	28
2.1.3.4	Indikator Loyalitas Karyawan.....	29
2.2	Penelitian Terdahulu.....	29
2.3	Kerangka Pemikiran.....	36
2.3.1	Pengaruh Gaji terhadap Loyalitas Karyawan	36
2.3.2	Pengaruh Status Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan	37
2.3.3	Pengaruh Gaji dan Status Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan	38
2.4	Hipotesis	39
BAB III	40
METODE PENELITIAN	40
3.1	Desain Penelitian	40
3.2	Operasional Variabel	40
3.2.1	Variabel Independen.....	40
3.2.2	Variabel Dependen	41
3.3	Populasi dan Sampel	42
3.3.1	Populasi.....	42
3.3.2	Sampel	44
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.4.1	Pengertian Teknik Pengumpulan Data	44
3.4.2	Alat Pengumpulan Data	45
3.5	Metode Analisis Data	46
3.5.1	Analisis Deskriptif	46

3.5.2 Uji Kualitas Data	47
3.5.2.1 Uji Validitas Data.....	47
3.5.2.2 Uji Reliabilitas	48
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	49
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas.....	49
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	50
3.5.4 Uji Pengaruh	51
3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	51
3.5.5 Uji Hipotesis	52
3.5.5.1 Uji t	52
3.5.5.2 Uji F	53
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	53
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	53
3.6.2 Jadwal Penelitian	54
BAB IV	55
HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Profil Responden	55
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Umur.....	56
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Status.....	58
4.1.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
4.2 Analisis Deskriptif	59
4.2.1 Variabel Gaji (X ₁).....	60
4.2.2 Variabel Status Karyawan (X ₂).....	61
4.2.3 Variabel Loyalitas Karyawan (Y).....	62
4.3 Hasil Uji Kualitas Data	63

4.3.1 Hasil Uji Validitas	63
4.3.1.1 Uji Validitas Variabel Gaji (X_1).....	63
4.3.1.2 Uji Validitas Variabel Status Karyawan (X_2)	64
4.3.1.3 Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)	66
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	68
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	68
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas	70
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
4.5 Hasil Uji Pengaruh	72
4.5.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	72
4.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	74
4.6 Hasil Uji Hipotesis	75
4.6.1 Uji t (Parsial).....	75
4.6.2 Uji F (Simultan)	76
4.7 Pembahasan	76
4.7.1 Gaji berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan	76
4.7.2 Status Karyawan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan	77
4.7.3 Gaji dan Status Karyawan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan	78
BAB V.....	80
SIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1 Simpulan.....	80
5.2 Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pendukung Penelitian

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 4.1 Regression Standardized Residual.....	68
Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Gaji pada PT Citra Buana Batam Industri	7
Tabel 1.2 Data Turnover Intention pada PT Citra Buana Batam Industri	9
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	41
Tabel 3.2 Data Pembagian Karyawan PT Citra Buana Batam Industri	43
Tabel 3.3 Skala Likert pada Alat Pengumpulan Data	46
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian	54
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Umur	56
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Status	58
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4.6 Rentang Skala.....	59
Tabel 4.7 Pernyataan Berdasarkan Indikator Variabel Gaji.....	60
Tabel 4.8 Pernyataan Berdasarkan Indikator Variabel Status Karyawan.....	61
Tabel 4.9 Pernyataan Berdasarkan Indikator Variabel Loyalitas Karyawan	62
Tabel 4.10 Uji Validitas Gaji.....	63
Tabel 4.11 Uji Validitas Status Karyawan	65
Tabel 4.12 Uji Validitas Loyalitas Karyawan	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.14 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov	70
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74
Tabel 4.19 Hasil Uji t	75
Tabel 4.20 Hasil Uji F	76

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Slovin	43
Rumus 3.2 Uji validitas Korelasi Pearson Product Moment.....	47
Rumus 3.3 Uji Reliabilitas Cronbach Alpha.....	48
Rumus 3.4 Uji Normalitas.....	49
Rumus 3.5 Glejser	50
Rumus 3.6 Analisis Regresi Linear Berganda	51
Rumus 3.7 Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	51
Rumus 4.1 Rentang Skala	59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu dengan perkembangan dunia hingga saat ini, sumber daya manusia digunakan sebagai tenaga kerja yang sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan dalam mengelola asset perusahaan. Sumber daya manusia yang dapat dikatakan sebagai tenaga kerja maupun karyawan sangat menentukan kinerja dari sebuah perusahaan, maka dibutuhkannya manajemen sumber daya manusia yang baik dalam mengontrol para karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasinya dan terciptanya loyalitas karyawan yang tinggi. Pernyataan ini didukung oleh (Subianto, 2016: 699).

Setiap organisasi perusahaan dituntut agar dapat bekerja secara produktif dan efisien. Namun, secara tidak sadar dalam menciptakan loyalitas karyawan yang baik diperlukan perhatian khusus dalam mengelola asset perusahaan. Perusahaan harus memahami kebutuhan karyawannya terutama dari segi pemberian gaji. Pernyataan ini didukung oleh (Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015: 14). Jika Perusahaan hanya memberikan gaji namun tidak disertai dengan insentif lainnya maka kinerja karyawan akan menurun dan kurang efektif.

Karyawan yang sudah memasuki dunia pekerjaan akan menimbulkan pola pikir yang mengarahkan suatu tujuan yang harus dicapai. Untuk sebagian karyawan mempunyai alasan untuk bekerja yaitu ingin mendapatkan uang, namun karyawan lainnya yang berpendapat bahwa satu-satunya cara agar kebutuhannya dapat terpenuhi

yaitu dengan cara bekerja. Orang-orang yang mau berusaha akan selalu dipandang tinggi oleh masyarakat sekelilingnya daripada orang-orang tidak mau berusaha sama sekali. Pernyataan ini didukung oleh (Subianto, 2016: 698). Dengan menjamin tercapainya tujuan organisasi, maka dapat diberikan salah satu komponen dari kompensasi yaitu gaji, karena kompensasi merupakan suatu elemen yang dapat terjadi interaksi berbalik antara perusahaan dan tenaga kerja.

Kompensasi disini juga memiliki maksud yaitu suatu hadiah yang dapat diterima karyawan dalam bentuk *financial* maupun *non-financial* secara merata dibagikan ke karyawan atas kesetiaan dan kinerja yang telah disumbangkan untuk perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi. Didalam perusahaan manapun memerlukan kompensasi untuk meminimalisir karyawan yang keluar masuk dari perusahaan guna dapat menciptakan loyalitas karyawan yang tinggi. Terdapat bentuk kompensasi *financial* adalah berupa gaji, komisi, insentif lainnya. Sedangkan kompensasi *non-financial* berupa pelatihan, kewenangan serta pendapatan khusus atas kinerja dan lingkungan kerja yang mendukung. Pernyataan ini didukung oleh (Subianto, 2016: 699).

Gaji merupakan sumber utama yang dapat mendorong karyawan dalam mengembangkan bakat dan kemampuan serta semangatnya dalam bekerja. pernyataan ini didukung oleh (Ratnasari & Mahmud, 2020: 67). Gaji yang disertakan dengan insentif atau bonus lainnya yang diperlukan atau dibutuhkan oleh karyawan merupakan hal dalam membantu karyawan supaya dapat bekerja lebih serius dan

maksimal ketika perusahaan memberikan tambahan pekerjaan atau tanggung jawab yang lebih besar.

Status karyawan juga sering terjadi permasalahan pada setiap perusahaan yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Status karyawan ini dibagi menjadi 2 yaitu status karyawan kontrak dan status karyawan permanen. Perusahaan biasanya lebih banyak menggunakan karyawan kontrak dengan bertujuan agar dapat menggantikan karyawan yang kurang efektif menjadi tenaga kerja lain yang lebih efektif dalam kesempatan yang terbatas. Pernyataan ini didukung oleh (Pranitasari & Nabihati, 2019: 33). Hal tersebut dapat mempengaruhi loyalitas karyawan karena karyawan yang bersifat kontrak tidak dapat menjamin kestabilan finansial, melainkan perusahaan berhak atas pemutusan hubungan pekerjaan (PHK) yang mengakibatkan karyawan kehilangan pekerjaan dan kesulitan dalam finansial. Jadi, Semakin banyak karyawan kontrak pada suatu perusahaan maka loyalitas karyawan ini akan semakin rendah.

Status karyawan merupakan kondisi dimana perbedaan antara karyawan satu dan lainnya pada suatu organisasi. Pada lingkungan pekerjaan status karyawan termasuk sesuatu permasalahan atau pembahasan yang unik, karena adanya keadaan yang membedakan antara karyawan kontrak dan permanen. Seperti halnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang telah dibebankan oleh pimpinan, khususnya status karyawan kontrak yang ketika tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya maka mereka akan merasa terbebani atau dapat direndahkan oleh karyawan yang berstatus karyawan permanen. Hal tersebut dapat berdampak negatif kepada karyawan kontrak dan dapat menjadi tekanan tersendiri

dalam lingkungan pekerjaannya pernyataan ini didukung oleh (Pranitasari & Nabihati, 2019).

Salah satu hal yang dapat dibanggakan dari status karyawan permanen adalah memiliki jaminan sosial serta karier yang jelas demi keamanan dan kestabilan finansialnya. Pernyataan ini didukung oleh (Nugraha, Hakam, & Susilo, 2017: 97). Banyak sekali karyawan yang ingin mendapatkan status kerjanya sebagai karyawan permanen tetapi biasanya status karyawan ini ditentukan oleh perusahaan.

Loyalitas karyawan merupakan suatu kesetiaan karyawan dalam organisasi perusahaan dengan kemauan bekerja sama, saling *protect* terhadap sesama organisasi tersebut guna tercapainya tujuan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Purnamasari & Sintaasih, 2019: 5765). Loyalitas karyawan tidak bisa tumbuh berkembang begitu saja ketika perusahaan dan karyawan tidak saling mendukung. Apabila dalam perusahaan yang loyalitasnya sudah relatif rendah, maka perusahaan harus secara sadar dan segera diperbaiki faktor apakah yang membuat loyalitas karyawan menjadi menurun. Pernyataan ini didukung oleh (Heryati, 2016: 57). Karena apabila loyalitas karyawan sudah menurun, hal tersebut akan berdampak pada kerugian terhadap perusahaan dari sisi kinerja atau *skill* dan nama baik perusahaan pun menjadi buruk. Sikap mulai tidak loyal seorang karyawan didalam perusahaan akan terlihat jelas dari segi kerajinan maupun kinerjanya dalam bekerja.

Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah kepuasan gaji yang didapatkan harus sebanding dengan skop kerja yang diberikan dari perusahaan. Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja,

kondisi perusahaan dan fasilitas perusahaan yang memadai serta dapat membangkitkan keinginan karyawan dalam meningkatkan loyalitasnya terhadap kewajiban yang dimilikinya. Pernyataan ini didukung oleh (Mahayuni & Dewi, 2020: 1697).

PT Citra Buana Batam Industri merupakan suatu perusahaan kontraktor yang didirikan pada tahun 1998, yang dimana perusahaan ini lebih berfokus pada penjualan gedung dan menyewakan gedung, apartement, hotel, dll. Perusahaan PT Citra Buana Batam Industri tepat perkantornya berlokasi di Menara aria #18 Harbourbay Downtown Batu Ampar Batam.

Perusahaan yang didirikan tahun 1998 ini memiliki permasalahan dalam pemberian gaji kepada karyawan tidak disertai dengan insentif lainnya yang membuat karyawan menjadi malas dalam bekerja serta pemberian gaji tidak setara dengan tanggung jawab atau beban kerja yang didapatkan karyawan tersebut.

Sistem penggajian dari perusahaan yang terdiri dari 2 jenis yaitu sistem penggajian harian (untuk karyawan proyek yang bersifat tidak tetap) merupakan gaji yang didapatkan oleh karyawan hanya pada saat karyawan hadir diperusahaan saja dan sistem penggajian bulanan (untuk karyawan staff dan manajer perkantoran) merupakan gaji yang didapatkan tidak berpengaruh dengan hari libur nasional ataupun tanggal merah sekalipun perusahaan tetap membayarnya.

PT Citra Buana Batam Industri terdapat ketidakadilan dalam pemberian kenaikan gaji yang biasanya dilakukan setiap tahun dengan tidak melihat lamanya karyawan tersebut bekerja di perusahaan bahkan karyawan yang baru masuk yang sudah memiliki pengalaman kerja di perusahaan sebelumnya gaji mereka bisa sama

seperti karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja. Yang artinya karyawan bekerja diatas 3 tahun bisa saja gaji mereka tidak ada kenaikan, bahkan yang bekerja 2 tahun ke bawah dinaikkan gajinya oleh perusahaan, jadi untuk karyawan yang bekerja lebih lama akan merasa tidak adil dalam pemberian gaji ini dan menyebabkan karyawan lama menjadi tidak semangat dalam mengembangkan produktifitas perusahaannya. Hingga pada akhirnya karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan ini.

Berdasarkan sedikit pengalaman yang peneliti dapatkan dari wawancara antara mantan karyawan PT Citra Buana Batam Industri yaitu gaji yang diberikan dari perusahaan ini jauh lebih kecil dibandingkan dengan gaji yang diberikan pada perusahaan baru mantan karyawan ini. Dengan posisi yang sebelumnya pada PT Citra Buana Batam Industri dibagian finance selama 3 tahun dengan gaji sebesar 4.200.000 dan diperusahaan barunya pada posisi accounting dengan gaji 6.700.000. dilihat dari posisi yang diduduki oleh mantan karyawan ini yaitu masih berada pada posisi keuangan. Berikut data gaji pada PT Citra Buana Batam Industri dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Gaji pada PT Citra Buana Batam Industri

Lama bekerja	Gaji
1 tahun	Rp. 4.200.000
2 tahun	Rp. 4.200.000
3 tahun	Rp. 4.200.000
4 tahun	Rp. 4.400.000
5 tahun	Rp. 4.500.000
6 tahun	Rp. 5.000.000

Sumber: Hrd PT Citra Buana Batam Industri, 2020

Dari data diatas dapat dinilai gaji pada PT Citra Buana Batam Industri dengan lama bekerja 1 tahun hingga 3 tahun dengan gaji 4.200.000, yang artinya lebih banyak karyawan yang tidak naik gaji pertahun dari pada karyawan yang mendapatkan kenaikan gaji pertahunnya. Setelah 4 tahun bekerja hanya mendapatkan gaji 4.400.000, kemudian 5 tahun bekerja gaji sebesar 4.500.000 dan 6 tahun bekerja gaji sebesar 5.000.000. Dari nominal gaji diatas yang berhubungan dengan loyalitas karyawan maka perusahaan mengalami permasalahan yang kurang maksimal dalam memberikan gaji kepada karyawan. Namun bisa dikatakan kenaikan gaji dilakukan tergantung pemilihan pimpinannya.

PT Citra Buana Batam Industri ini memiliki sangat banyak karyawan kontrak yang selalu berdampak pada loyalitas karyawan. mungkin perusahaan memiliki alasan tersendiri untuk karyawan kontrak,yaitu salah satunya adalah supaya ketika karyawan

kontrak tersebut ingin mengundurkan diri dengan syarat sudah bekerja selama 3 tahun maka karyawan kontrak ini tidak akan mendapatkan bonus maupun pesangon dari perusahaan. Hal tersebut dapat menyebabkan loyalitas dari perusahaan menjadi menurun serta sering terjadi pergantian karyawan pada perusahaan.

Banyaknya karyawan yang belum menjadi karyawan permanen, akan tetapi permasalahan tersebut hanya perusahaan yang dapat menentukannya, apalagi disaat sekarang dengan masih dalam masa pandemi covid-19 perusahaan PT Citra Buana Batam Industri menjadi lebih berhati-hati dalam menentukan status karyawan ini. Dengan cara meminimalisir perpanjangan kontrak karyawan terlalu lama atau biasanya setahun sekali untuk perpanjangan, yang diganti dengan sistem perpanjangan kontrak karyawan menjadi 2 bulan kedepan hingga 3 bulan kedepan saja, Karena perusahaan tidak ingin mengambil resiko besar saat keadaan seperti ini yang masih tidak menentukan apakah perusahaan ini bisa tetap beroperasi atau bahkan bisa terjadi tutup sementara.

Hal yang menyebabkan PT Citra Buana Batam Industri selalu mengalami rendahnya loyalitas karyawan karena kurangnya penilaian dari perusahaan tentang kerajinan seorang karyawan, sehingga sebagian karyawan merasa bosan dan malas untuk bekerja atau hadir lebih awal, waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan adalah jam 09.00, ketika karyawan telat hadir diperusahaan jam 09.01 maka gaji karyawan tersebut akan dipotong setengah hari, namun sebaliknya, ketika karyawan yang hadir lebih awal dibawah jam 8.30 tetapi karyawan tersebut tidak akan

mendapatkan *reward* apa pun dari perusahaan, sehingga kerajinan karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri ini tidak terwujud.

Dalam perusahaan ini yang sering terjadi pergantian karyawan akibat beban kerja yang didapatkan tidak sesuai dengan pengorbanan mereka kepada perusahaan yang menyebabkan loyalitas karyawan semakin menurun. Hal tersebut terjadi dapat dilihat dari data *turnover intention* pada PT Citra Buana Batam Industri dibawah ini:

Tabel 1.2 Data Turnover Intention pada PT Citra Buana Batam Industri

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan keluar/resign		Turn Over %
		Kontrak	Permanen	
Maret 2020	303	22	-	7,26%
April 2020	303	7	1	2,64%
Mei 2020	303	10	-	3,30%
Juni 2020	303	28	-	9,24%
Juli 2020	303	12	-	3,96%
Agustus 2020	303	16	-	5,28%

Sumber: Hrd PT Citra Buana Batam Industri,2020

Dari data diatas jumlah karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri sebanyak 303 orang yang terdiri dari bermacam-macam bagian dalam perusahaan yaitu finance, accounting, puchasing, legal, HRD, IT, engineering dan Operasional (termasuk cleaning service, security, tukang,dll) yang dimana pada Bulan Maret 2020 karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan sebanyak 22 orang yang berstatus

karyawan kontrak dengan *turnover* 7,26%, pada bulan April 2020 karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 7 orang yang status karyawan kontrak dan 1 orang yang berstatus karyawan permanen dengan *turnover* 2,26%, pada bulan Mei 2020 karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 10 orang yang berstatus karyawan kontrak dengan *turnover* 3,30%, pada bulan Juni 2020 karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 28 orang yang berstatus karyawan kontrak dengan *turnover* 9,24%, pada bulan Juli 2020 karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 12 orang yang berstatus karyawan kontrak dengan *turnover* 3,96%, dan pada bulan Agustus 2020 karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 16 orang yang berstatus karyawan kontrak dengan *turnover* 5,28%,.

Dari permasalahan diatas terjadi fluktuasi setiap bulannya karyawan kontrak selalu ada yang mengundurkan diri dari perusahaan mulai bulan Maret 2020 hingga bulan Agustus 2020, dengan begitu juga loyalitas karyawan akan semakin menurun jika perusahaan masih tidak mengambil tindakan yang baik untuk menjaga kelayakan karyawan pada perusahaan, maka perusahaan tersebut akan sulit berkembang.

Dari latar belakang permasalahan tersebut yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul yang akan dijadikan skripsi yaitu “Pengaruh Gaji dan Status Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri”

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam pendeskripsian latar belakang diatas, bahwa peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemberian gaji kepada karyawan tidak disertai dengan insentif lainnya.
2. terdapat ketidakadilan dalam pemberian kenaikan gaji.
3. Gaji yang diberikan jauh lebih kecil.
4. Banyaknya karyawan yang belum menjadi karyawan permanen
5. Kurangnya penilaian perusahaan tentang kerajinan.
6. Sering terjadi pergantian karyawan.
7. Terdapat fluktuasi dari data turnover intention PT Citra Buana Batam Industri mulai bulan Maret 2020 hingga Agustus 2020.

1.3 Batasan Masalah

Untuk dapat menghindari pembahasan menjadi sangat mendalam, maka dari itu peneliti perlu menyusun batasan masalah dalam penelitian ini yang hanya berhubungan dengan variabel independen yaitu gaji (X_1) dan status karyawan (X_2) dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan (Y). Adapun karyawan yang menjadi responden pada PT Citra Buana Batam Industri adalah karyawan bulanan.

1.4 Rumusan Masalah

Terdapat beberapa masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri ?
2. Apakah status karyawan berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri ?

3. Apakah gaji dan status karyawan secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri ?

1.5 Tujuan Penelitian

Setelah menjabarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti harus mengetahui tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri.
2. Untuk mengetahui pengaruh status karyawan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan status karyawan secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis pada Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan dapat menambah ilmu pengetahuan serta informasi pembaca dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya gaji, status karyawan dan loyalitas karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Bertujuan untuk menambah wawasan serta ilmu pengetahuan tentang teori-teori yang berhubungan dengan gaji dan status karyawan terhadap loyalitas karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan bermanfaat bagi calon kelulusan fakultas manajemen selanjutnya di Universitas Putera Batam.

3. Bagi perusahaan

Berharap penelitian ini dapat menjadi kesadaran oleh perusahaan dan dapat membantu meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan yang diteliti.

4. Bagi mahasiswa

Agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan jawaban dan informasi untuk calon peneliti dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Gaji

2.1.1.1 Pengertian Gaji

Gaji dapat diartikan sebagai kebutuhan sandang, pangan dan papan oleh karyawan karena merupakan hal yang penting dapat terjadi pada setiap perusahaan akibat adanya pemberian kerja oleh para pengusaha dan penerimaan imbal hasil oleh para karyawan dalam bentuk uang dengan jumlah yang sudah diperjanjikan saat sebelum melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Subianto, 2016: 699) Gaji adalah suatu pendapatan berbentuk uang yang harus diterima oleh tenaga kerja dalam pemberian jasa kepada perusahaan dan berhak menerima uang dengan jumlah yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan tarif bulanan.

Menurut (Ratnasari & Mahmud, 2020: 68) Gaji merupakan fenomena yang terjadi adanya suatu pemberian pekerjaan oleh perusahaan dan penerimaan pekerjaan oleh karyawan serta jasanya dapat diterima berbentuk uang sebagai konsekuensi karyawan tersebut telah ingin menyumbangkan jasanya dan pikiran agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Menurut (Krisna, Wayan, & Yulianthini, 2015: 2) gaji adalah kewajiban dalam bentuk *finansial* atau keuangan yang diberikan kepada karyawan atas tanda balas

jasanya dan motivasi pelaksana pekerjaan yang di laksanakan pada masa yang akan datang.

Menurut (Fatmawati, Gimin, & Suarman, 2018: 4) gaji adalah sesuatu yang harus diterima pekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang dilakukan. Gaji perjam atau perhari biasanya diberikan kepada karyawan dalam satu kali seminggu, atau satu kali dalam sebulan.

Menurut (Irawan, 2018: 37) gaji adalah suatu cerminan dari perasaan suka maupun duka para karyawan yang bekerja dalam perusahaan dan berhak menerima imbal hasil dari perusahaan untuk usaha yang telah dilaksanakan serta dapat memenuhi kehidupannya.

Menurut (Batjo & Shaleh, 2018: 88) gaji adalah suatu pendapatan langsung berupa uang, yang dapat diterima oleh karyawan sebagai imbal hasil kerja kerasnya yang dapat perusahaan berikan dan telah berperan dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Menurut (Assari, Desa, & Subramaniam, 2019: 51) gaji adalah suatu kewajiban perusahaan untuk dapat memberikan sejumlah uang kepada karyawan, baik karyawan kontrak maupun permanen. Dalam arti imbalan yang wajib diterima karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan secara harian, bulanan maupun tahunan.

Berdasarkan teori pengertian gaji dari beberapa para ahli diatas dan simpulan yang dapat diambil yaitu gaji merupakan penerimaan tetap berbentuk uang yang wajib didapatkan pekerja atas konsekuensi yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi penentuan upah dan gaji

Menurut (Batjo & Shaleh, 2018: 89) penentuan gaji dapat diawali dengan menganalisis pekerjaan, mendefinisikan kewajiban, serta menentukan tolak ukur kegiatan perusahaan setelah itu barulah penetapan gaji dilakukan. Meskipun prosesnya telah dijalankan secara bersama-sama tetapi untuk penetapan gaji sering terjadi kegagalan dari kata sempurna, hal tersebut dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat gaji dan pengendalian manajemen diluar perusahaan. Faktor tersebut dapat menjadi suatu provokasi terhadap divisi Sumber Daya Manusia dalam penetapan gaji. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Permintaan dan penawaran sumber daya manusia

Tenaga kerja yang disebut dengan sumber daya manusia memiliki *skill profesional* tetapi jumlah tenaga kerja yang terbatas, berpengaruh terhadap penggajian yang cenderung tinggi. Namun karyawan yang *skill* kerjanya atau tingkat keahlian yang biasa-biasa saja, tetapi jumlah tenaganya tidak terbatas, berpengaruh terhadap penggajian yang cenderung lebih kecil.

2. Kemampuan Perusahaan

Sistem pemberian gaji dilihat dari kemampuan seorang karyawan, yang dimana penggajian adalah salah satu komponen dari biaya produksi. Ketika pengeluaran perusahaan untuk pembayaran gaji karyawan lebih besar daripada *profit* perusahaan, maka dapat dipastikan perusahaan cepat bankrut yang disebabkan oleh pembayaran perusahaan lebih besar dibandingkan dengan penghasilan.

3. Serikat Pekerja

Serikat pekerja merupakan kumpulan tenaga kerja pada organisasi yang berusaha agar kewajibannya dapat tercapai. Pada negara maju, serikat pekerja mempunyai keunggulan yang lebih besar dalam hal menentukan gaji, terutama untuk serikat buruh merupakan penyedia tenaga kerja yang bermanfaat. Tuntutan dari serikat pekerja yang tertera dalam bentuk tertulis dan pemacetan terjadi jika diskusi yang dilakukan tidak mendapatkan jalan keluar atau jawaban yang tepat. Hal ini dapat menjadi dilematis bagi perusahaan yang dimana ketika gaji dinaikkan oleh perusahaan maka biaya produksi juga meningkat yang disebabkan oleh inefisiensi dan dapat mengurangi keuntungan perusahaan. Akan Tetapi ketika gaji karyawan tidak di *up* maka akan mengalami pemacetan dalam berproduksi, sehingga akan berdampak bagi perusahaan hingga pada akhirnya perusahaan mengalami kerugian. Padahal perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja dengan diutamakan yang mempunyai keterampilan tinggi atau mempunyai *skill* kerja yang *profesional*. Untuk Mengantisipasi permasalahan ini biasanya perusahaan melakukan strategi lain dari sumber daya manusia lebih menggunakan tenaga kerja manusia menjadi sumber daya teknologi atau dari cara *manual* menjadi cara *automatic* atau lebih menggunakan mesin untuk bekerja.

4. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan yang menunjuk kepada gaji yang diberikan dari perusahaan perlu memperhatikan besaran jasa yang disumbang oleh karyawan

kepada perusahaan. Karena produktivitas karyawan yang tinggi akan membuat perusahaan mendapatkan keuntungan yang lebih besar. Apabila produktivitas karyawan menurun maka perusahaan harus merancang ulang deskripsi pekerjaan untuk efisiensi, membuat jadwal training untuk meningkatkan produktivitas dan menggantikan tenaga kerja manusia.

5. Pemerintah

Pemerintah merupakan penetapan peraturan, melalui perundang-undangan, ketentuan presiden, ketentuan menteri, ketentuan gubernur dan lainnya untuk memastikan penentuan dari besar kecilnya gaji tersebut. Dalam penetapan ini memiliki sifat pengikatan dan pemaksaan, sehingga organisasi perlu menuruti ketentuannya. Peraturan tersebut dapat bersifat produktif bagi perusahaan dan tenaga kerja, karena pemerintah berada pada posisi tengah dan tidak memihak kepada siapapun.

6. Biaya Hidup

Faktor ini dipengaruhi oleh tingkat gaji yang dimana ketika biaya hidup suatu wilayah lebih tinggi maka gaji yang didapatkan oleh pekerja juga harus sinkron atau bisa lebih tinggi, dibandingkan dengan wilayah yang biaya hidupnya rendah sehingga gaji yang diterima juga harus lebih rendah. Contohnya ialah biaya hidup di kota Makasar lebih tinggi jika dibandingkan kota Palopo, maka dari itu tingkat gaji di kota Makasar lebih tinggi dan di kota Palopo lebih rendah.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Bagian ini dapat mengilustrasikan bahwa tingkat gaji yang diterima oleh karyawan dengan status yang diduduki lebih tinggi akan mendapatkan gaji yang lebih besar, jika dibandingkan dengan status diduduki lebih rendah. Perbedaannya di tingkat gaji ini yaitu ketika posisi yang diduduki lebih tinggi maka tanggung jawab yang akan didapatkan oleh karyawan tersebut juga akan lebih besar, jika dibandingkan karyawan yang berkedudukan diposisi yang lebih rendah.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Yang berkaitan dengan gaji, ketika karyawan mempunyai ilmu pendidikan dan pengalaman yang banyak maka karyawan tersebut akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi dan juga sebaliknya, ketika karyawan tidak memiliki pengalaman kerja dan pendidikannya rendah maka peluang untuk mendapatkan gaji yang tinggi itu sangat sulit atau kecil. Orang yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang tinggi sudah sewajarnya menerima gaji yang lebih besar karena untuk kinerja dan produktifitasnya pasti akan lebih baik dan terjamin dibandingkan yang tidak berpengalaman kerja atau pendidikan rendah

9. Kondisi Perekonomian Nasional

perekonomian dinegara maju akan menyebabkan gaji yang lebih tinggi, dengan disebabkan keadaan masyarakat dapat mendekati banyak para pekerja karena perusahaan memproduksi lancar sehingga masyarakat pun dapat tercerna dalam dunia industri. Namun jika keadaan pada perekonomian yang kurang maju

maka tingkat gaji juga akan dibayar lebih murah, sehingga terdapat banyak pengangguran akan hal itu.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan yang mempengaruhi pendapatan gaji, ketika jenis pekerjaannya sukar dan membutuhkan peraturan khusus dan bersifat pekerjaan yang berisiko besar terhadap keamanan serta kesehatan, maka tingkat gaji diterima oleh karyawan juga akan besar. Namun ketika jenis pekerjaannya mudah dan tidak berisiko besar, maka tingkat gaji akan sesuai dengan risiko yang diterima.

2.1.1.3 Fungsi gaji

Menurut (Agustina et al., 2015: 16) terdapat strategi pembuatan fungsi daftar gaji karyawan, yang terdiri dari dua yaitu:

1. Strategi pembayaran gaji

Dalam strategi pembayaran gaji yang terkait dengan fungsi pencatat utang dan fungsi pembayaran gaji.

2. Strategi distribusi yang terkait

Dalam strategi ini, terdapat beberapa divisi dalam mendistribusikan biaya gaji dan biaya tenaga kerja untuk menikmati manfaat tenaga kerja tersebut.

2.1.1.4 Indikator Gaji

Menurut (Ratnasari & Mahmud, 2020: 69) indikator yang terdapat pada gaji adalah sebagai berikut:

1. Kelayakan

Karyawan selalu mengharapkan gaji yang sesuai dengan kinerja yang tinggi akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi, begitu juga tingkat usia dan lama bekerja akan membuat karyawan selalu mengharapkan gaji yang layak dari perusahaan.

2. Motivasi Kerja

Timbulnya suatu *feeling* saat menerima gaji yang sesuai dengan keinginan karyawan, dalam halnya agar karyawan dapat menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya serta menjadi lebih produktif dan efisien.

3. Kepuasan Kerja

Timbulnya suatu *feeling* saat karyawan menerima gaji berdasarkan kemampuan dan keunikan yang ada dalam diri karyawan dengan perasaan memiliki tingkat senioritas yang tinggi, maka karyawan tersebut akan merasa puas dengan kinerja yang sangat dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

2.1.2 Status Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Status Karyawan

Menurut (Aspita & Sugiono, 2018: 4) status karyawan adalah posisi seseorang yang menjual jasa melalui pikiran atau tenaganya untuk mendapatkan kompensasi dengan jumlah besarnya telah diperjanjikan sebelumnya. Pada dasarnya status karyawan terdiri dari status karyawan kontrak dan status karyawan permanen.

Menurut (Pranitasari & Nabihati, 2019: 33) Status karyawan merupakan kondisi yang membedakan antara karyawan satu dan lainnya dalam perusahaan. Pada lingkungan pekerjaan status karyawan termasuk sesuatu yang unik untuk diuji. Berbagai hal yang masih dianggap lemah dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi suatu pertanggungjawaban yang dibebankan oleh pimpinan. Dilihat dari statusnya yang akan diremehkan oleh karyawan yang telah berstatus karyawan permanen. Kondisi tersebut akan berdampak emosional terhadap karyawan kontrak, dan dapat menjadi terbebani dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut (Awaludin & Rahman, 2019: 112) status karyawan adalah dimana keadaan karyawan yang berstatus karyawan kontrak yang tidak bisa menjamin *finansial* dan pekerjaan karyawan secara tetap dan status karyawan permanen yang tentunya dapat memberikan suatu jaminan pendapatan dan sosial serta *finansial*.

Menurut (Nugraha et al., 2017: 97) status karyawan merupakan suatu hal yang masih dianggap kurang penting bagi perusahaan. Yang dimana status karyawan kontrak atau status karyawan permanen secara tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi karena karyawan butuh kejelasan apakah karyawan tersebut berstatus karyawan kontrak atau permanen.

Menurut (Hendrajana, Sintaasih, & Saroyeni, 2017: 357) status karyawan adalah kondisi dimana perusahaan dapat membedakan pekerja satu dengan yang lain dalam organisasi. Dalam kenyataan status karyawan dibedakan menjadi status karyawan kontrak dan status karyawan permanen.

Menurut (Januar, Agung, & Firdaus, 2018: 7) Status karyawan merupakan posisi jabatan seseorang dalam bekerja di salah satu perusahaan atau tanggung jawab dalam perusahaan. Pendapat lain yang akan timbul adalah permasalahan ambigu atas perubahan status kerja karyawan kontrak atau calon karyawan menjadi karyawan permanen, hal tersebut dapat melibat kondisi perusahaan yang masih belum stabil.

Berdasarkan beberapa para ahli tentang teori pengertian status karyawan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa status karyawan merupakan perbedaan sumber daya manusia satu dengan lainnya dalam perusahaan, yang memiliki perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan terlebih dahulu sebelum pekerjaan dilaksanakan atau dikerjakan.

2.1.2.2 Jenis Status Karyawan

Menurut (Pranitasari & Nabihati, 2019: 35) terdapat 2 jenis status karyawan yakni:

1. Status Karyawan Kontrak

Status karyawan kontrak merupakan suatu keterikatan kerja karyawan pada perusahaan disebut perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Jenis karyawan tersebut bekerja untuk sementara waktu atau hingga kontrak tersebut berakhir. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah suatu perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan yang mengadakan keterikatan hubungan kerja dalam waktu singkat atau hanya bekerja sampai perusahaan tidak membutuhkan tenaga kerja tersebut lagi.

2. Status Karyawan Permanen

Status karyawan permanen merupakan tenaga kerja pada perusahaan dengan terikat perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Seorang karyawan permanen harus dibuktikan dalam bentuk surat keputusan pemilihan untuk menjadi karyawan permanen diperusahaan. Maka orang tersebut tidak dapat diturunkan menjadi karyawan kontrak. Berdasarkan Ketentuan yang berlaku untuk karyawan permanen yaitu:

- a. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan permanen yang dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu”
- b. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK yang bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri dari perusahaan maka karyawan wajib mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dengan catatan “bagi karyawan yang bekerja minimal tiga tahun” dan pesangon yang diberikan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.
- c. Karyawan permanen yang di PHK memenuhi syarat dan ketentuan tertentu berhak atas psangon (Kepmenakertrans 100/MEN/VI/2004).

2.1.2.3 Keuntungan dan Kerugian Status Karyawan

Menurut (Nugraha et al., 2017: 97) terdapat keuntungan dan kerugian dari status karyawan kontrak dan status karyawan permanen yaitu:

- a. keuntungan status karyawan kontrak
 1. besarnya kesempatan menambah ilmu dan pengetahuan.
 2. Luasnya relasi dan jejaring.

3. Fleksibilitas.
- b. Keuntungan status karyawan permanen
 1. Memiliki jaminan sosial yang jelas.
 2. Mempunyai kemampuan dalam menjaga stabilitas *finansial*.
 3. Loyalitas dan jenjang karir yang tinggi pada perusahaan.
- c. Kerugian status karyawan kontrak
 1. Jenjang karir dan jaminan sosial yang tidak jelas.
 2. Tidak mempunyai kemampuan dalam menjaga stabilitas *finansial*.
- d. Kerugian status karyawan permanen
 1. Minim soal pengalaman pekerjaan.
 2. Akan berada pada lingkungan yang sama dalam jangka waktu lama.

2.1.2.4 Indikator Status Karyawan

Menurut (Aspita & Sugiono, 2018: 7) terdapat indikator yang mempengaruhi status karyawan adalah sebagai berikut:

1. Loyalitas
2. Kerjasama dengan tim
3. *Personal qualities*
4. Tanggung jawab

2.1.3 Loyalitas Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut (Safitri, 2015: 34) loyalitas atau kesetiaan merupakan suatu elemen dapat digunakan dalam mengevaluasi karyawan termasuk loyalnya karyawan terhadap

pekerjaan yang dilakukan, kedudukannya dan organisasi. Loyalitas karyawan terdiri atas ketersediaan untuk bekerja lembur, menjaga rahasia bisnis, menaati peraturan, bertahan dalam organisasi, dan lain sebagainya.

Menurut (Heryati, 2016: 60) loyalitas karyawan merupakan perusahaan yang loyalitasnya tinggi akan lebih gampang dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu kepada owner perusahaan. Namun sebaliknya, jika perusahaan loyalitas karyawannya relatif rendah, maka akan kesulitan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya yang telah ditetapkan terlebih dahulu kepada owner perusahaan.

Menurut (Mahayuni & Dewi, 2020: 1697) Loyalitas karyawan merupakan hal-hal penting bagi perusahaan karena merupakan sesuatu sangat dibutuhkan terutama untuk keberanian karyawan yang ditunjukkan oleh sikap loyal kepada perusahaan baik perusahaan sedang bersituasi positif ataupun negatif.

Menurut (Purnamasari & Sintaasih, 2019: 5763) loyalitas karyawan yaitu dilihat dari kesetiaan karyawan terhadap suatu organisasi dengan kemauan dalam bekerja sama, saling menjaga dan membela organisasi tersebut baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan untuk menghindari dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut (Swadarma & Netra, 2020: 1739) loyalitas karyawan adalah suatu tindakan kesadaran demi kebaikan perusahaan, bahkan dengan mengorbankan kepentingan mereka sendiri. Maka dari itu, berlaku untuk kegiatan yang melampaui kewajiban yang timbul dari hukum dan etika. Instrumen yang dapat diterapkan untuk

membuat loyalitas karyawan dalam perusahaan menjadi tidak memudar adalah dengan memberikan kompensasi yang adil.

Menurut (Putra & Sriathi, 2019: 7754) loyalitas karyawan merupakan suatu bentuk dari hasil kerja seseorang dari proses *input* dan *output* merupakan indikator dari loyalitas karyawan yang berusaha bagaimana cara agar dapat mencapai loyalitas yang tinggi dalam perusahaan.

Menurut (Onsardi, Asmawi, & Abdullah, 2017: 7591) loyalitas karyawan artinya seseorang harus berkomitmen atas segala kesuksesan yang akan diraih oleh perusahaan dan juga menanamkan kepercayaan bahwa mereka akan bekerja demi perusahaan merupakan pilihan terbaik.

Berdasarkan beberapa teori loyalitas karyawan menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan hal yang timbul akibat terjadinya kontak antara perusahaan dan karyawan dalam zona nyaman, serta pada akhirnya kesetiaan muncul dari diri seseorang mampu berkorban demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut (Swadarma & Netra, 2020: 1741) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Kompensasi

Merupakan suatu imbal hasil yang berhak didapatkan oleh karyawan dalam rangka perusahaan memberikan kompensasi tinggi dan baik, maka karyawan

akan memberikan rasa loyalitas yang tinggi kepada sebuah organisasi atau perusahaan.

2. Motivasi

Motivasi dari perusahaan juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, dimana pemberian motivasi yang baik dapat membuat karyawan merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja tentunya karyawan akan memberikan rasa loyalitasnya dengan sepenuh hati kepada sebuah organisasi atau perusahaan.

3. lingkungan kerja

lingkungan kerja yang baik juga dapat membuat timbulnya rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, dimana faktor lingkungan kerja ini akan mempengaruhi kenyamanan seorang karyawan untuk bertahan di sebuah organisasi atau perusahaan.

2.1.3.3 Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Menurut (Heryati, 2016: 60) Aspek-aspek loyalitas karyawan yang terdapat pada individu karyawan adalah sebagai berikut:

1. patuh terhadap peraturan.
2. Tanggung jawab terhadap perusahaan.
3. Rasa keinginan untuk bekerja sama.
4. Rasa memiliki.
5. Hubungan antar pribadi.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan.

2.1.3.4 Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut (Witari & Heryenzus, 2019: 2) terdapat Indikator-indikator loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Mampu 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

Penelitian terdahulu ini berguna dalam rangka untuk menyusun skripsi, maka peneliti akan mengangkat hasil jurnal penelitian yang hampir mirip dengan penelitian ini. Berikut penelitian terdahulu berupa jurnal-jurnal yang terkait dalam penelitian ini :

Penelitian yang dilakukan oleh (Heryati, 2016: 65) pada jurnal *ecoment* global dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, ISSN : 2540-816X. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah kompensasi, beban kerja dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi sebanyak 655 karyawan

yang dijadikan sampel sebanyak 102 karyawan dengan menggunakan teknik *stratified random sampling* dilingkungan Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Hasil penelitian yang menunjukkan kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sigit & Kustiyono, 2020: 37) pada jurnal ekonomi, manajemen dan akuntansi dengan judul Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di CV ANJASA Baja Ringan Semarang, ISSN: 2721-9526. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah gaji, lingkungan kerja dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang disebarkan kepada karyawan. Hasil penelitian yang menunjukkan gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rajagukguk, 2017: 49) pada jurnal prosiding semnas teknik 2017 sekolah tinggi teknologi dumai dengan judul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Medan, ISSN: 2581-267X. Variabel independen terdiri dari sepuluh faktor yaitu faktor komitmen organisasi, faktor kesejahteraan, faktor pengembangan pendidikan dan latihan, faktor insentif, faktor pengembangan karir, faktor gaji, faktor pengalaman kerja, faktor kondisi kerja, faktor kepuasan kerja, faktor lingkungan kerja dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan mengajukan kuesioner dalam bentuk pernyataan tertutup,

dengan pilihan jawaban “ya” atau “tidak”. Agar pilihan jawaban yang diberikan dapat diyakini, maka Responden diminta untuk memberikan alasan yang lengkap dalam kuesioner dengan pernyataan terbuka. Artinya bahwa sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai JKG Poltekkes Medan, maka instrumen yang dibutuhkan dalam upaya pengumpulan data adalah kuesioner dengan pernyataan tertutup dan pernyataan terbuka. Responden pada penelitian ini sebanyak 33 orang. Hasil penelitian yang menyatakan tujuh dari sepuluh variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu faktor komitmen organisasi, faktor kesejahteraan, faktor pengembangan pendidikan dan latihan, faktor insentif, faktor pengembangan karir, faktor gaji dan faktor pengalaman kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2015: 658) pada jurnal administrasi bisnis dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Putera Lautan Kumala Lines Samarinda, ISSN: 2355-5408. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah kompensasi dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan hasil penelitian yang menunjukkan Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan, dimana dalam penelitian ini diketahui bahwa kompensasi memberikan pengaruh sebesar 13,6% terhadap loyalitas karyawan pada PT Putera Lautan Kumala Lines.

Penelitian yang dilakukan oleh (Farida & Oetomo, 2016: 9) pada jurnal ilmu dan riset manajemen dengan judul Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kompensasi

terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Elang Samudra, ISSN: 2461-0593. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah proses rekrutmen, kompensasi dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah persamaan regresi linier berganda dengan jumlah populasi 50 orang dan seluruh karyawan pada CV Elang Samudra akan dijadikan sampel. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya adalah diterima, karena hasil pengujian r^2 untuk variabel kompensasi lebih besar dari variabel proses rekrutmen sehingga kompensasi berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2019: 95) pada jurnal kinerja dengan judul Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, ISSN: 2528-1127. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan, stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja bernilai positif terhadap loyalitas karyawan cukup kuat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Swadarma & Netra, 2020: 1743) pada jurnal manajemen dengan judul Kompensasi, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Rame Café Jimbaran Seafood, ISSN: 2302-8912. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah

koefisien korelasi dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang karyawan yang dijadikan sampel adalah seluruh karyawan pada Rame Café Jimbaran Seafood sebanyak 70 karyawan dengan teknik metode sensus. Hasil penelitian tersebut menunjukkan Secara teoritis terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mahayuni & Dewi, 2020: 1707) pada jurnal manajemen dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan, ISSN: 2302-8912. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi sebanyak 105 orang tidak termasuk pemimpin perusahaan dan berdasarkan perhitungan rumus slovin jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 51 responden. Hasil penelitian yang menunjukkan Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Mardika Griya Prasta.

Penelitian yang dilakukan oleh (Purnamasari & Sintaasih, 2019: 5772) pada jurnal manajemen dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan, ISSN: 2302-8912. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah pengembangan karir, kompensasi dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi sebanyak 40

orang dan sampelnya adalah seluruh karyawan *Bellevue Heritage Villas* Nusa Dua Bali sebanyak 40 orang dengan menggunakan *teknik sampling* jenuh. Hasil penelitian yang menunjukkan Pengembangan karir, Kompensasi dan Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan *Bellevue Heritage Villas* nusa Dua,bali.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Sriathi, 2019: 7768) pada jurnal manajemen dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan, ISSN: 2302-8912. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah lingkungan kerja, stress kerja dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisa linear berganda dengan jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 70 orang dan seluruh karyawan akan dijadikan sampel dengan teknik metode sensus. Hasil penelitian yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada *Inna Bali Heritage Hotel* dan Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada *Inna Bali Heritage Hotel*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Witari & Heryenzus, 2019: 6) pada jurnal ilmiah *core it* dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort, ISSN: 2548-3528. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan bersifat asosiatif yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan yang dipakai adalah hubungan kasual, hubungan yang bersifat sebab akibat. Dengan uji statistik t dan uji F. Hasil penelitiannya yaitu

Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan KTM Resort, Motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan KTM Resort, Secara Bersamaan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan KTM Resort. didapatkan dari uji F yang mana signifikansinya dibawah 0,05 dan besar pengaruhnya variabel independen terhadap dependen adalah 51,6%.

Penelitian yang dilakukan oleh (Purba, 2017: 21) pada jurnal manajemen dan bisnis dengan judul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada PT Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan, ISSN: 1412-0593. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 14 variabel yaitu umur, masa kerja, pembayaran gaji, desain kerja, gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, perilaku organisasi terhadap karyawan, kemampuan, pelatihan, keterlibatan karyawan, insentif, status karyawan, promosi jabatan dan kebijakan organisasi dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas dan analisis faktor dengan jumlah populasi sebanyak 102 orang, teknik penentuan sampel menggunakan teknik stratified random sampling yang diambil secara acak sebanyak 70 orang dari seluruh karyawan PT. Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan. Hasil penelitiannya yaitu insentif, status karyawan dan promosi jabatan berpengaruh secara dominan terhadap loyalitas karyawan sedangkan sisa variabelnya akan dikeluarkan dari penelitian ini.

2.3 Kerangka Pemikiran

(Sugiyono, 2012: 60) yang berpendapat bahwa kerangka pemikiran merupakan suatu teori yang berhubungan dengan model konseptual dari beberapa faktor yang dapat diidentifikasi sebagai permasalahan dianggap penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.

Kerangka pemikiran dibutuhkan untuk mengidentifikasi masalah, tinjauan pustaka dan menguji hipotesis pada penelitian ini. Hal tersebut yang disusun berdasarkan pemikiran dan teori yang dianggap benar dengan kesimpulan tentang kaitan antar variabel penelitian ini.

2.3.1 Pengaruh Gaji terhadap Loyalitas Karyawan

perusahaan harus memberikan perhatian khusus dan secara sadar akan karyawan merupakan salah satu bagian dari asset perusahaannya serta menjadi partner dalam berusaha. Karyawan juga menginginkan adanya suatu sikap adil dari perusahaan tentang apa yang telah dikorbankan oleh karyawan tersebut, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal ini dapat mendorong karyawan menjadi lebih loyal dalam perusahaan. Dalam mendorong semangatnya karyawan dalam bekerja serta dapat menciptakan Hubungan kerja yang baik agar perusahaan juga mudah menerima laba yang tinggi. Pernyataan ini didukung oleh (Sigit & Kustiyono, 2020: 33) sebaiknya perusahaan harus meningkatkan gaji karyawan karena mempunyai kemungkinan sangat besar akan mempengaruhi loyalitas karyawan. Pernyataan ini didukung oleh

(Sigit & Kustiyono, 2020: 39) yang menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2.3.2 Pengaruh Status Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan

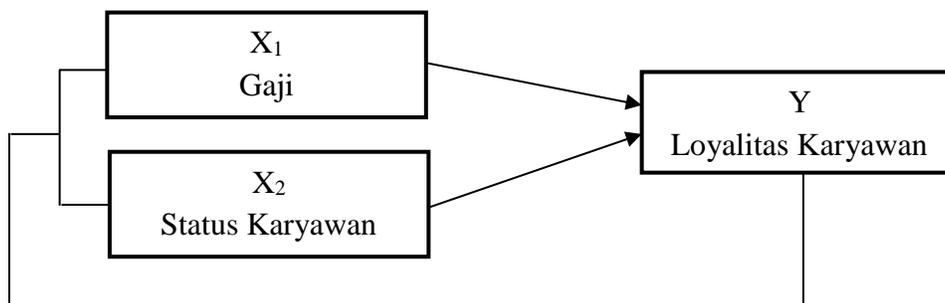
Loyalitas karyawan yang menunjukkan suatu keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi dalam perusahaan, yang dimana letak status karyawan pada perusahaan harus konsisten. Jika tidak maka loyalitas karyawan akan menurun, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang berpaling dari perusahaan PT Karya Swadaya Abadi ke perusahaan lain. Pada mulanya penerimaan karyawan baru pada PT Karya Swadaya Abadi dengan menetapkan status karyawan kontrak. Jika kontrak tersebut berjalan hingga 2 tahun yang dapat menciptakan prestasi yang baik dan mampu mencapai standar pendapatan pertahun, maka perusahaan akan mengangkatnya menjadi karyawan permanen pada perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Purba, 2018: 17). Hal-hal yang dapat menakibatkan karyawan tidak loyal pada perusahaan, diantaranya terjadi ketidaksanggupan perusahaan menjaga kenyamanan kerja dan tidak adanya kejelasan. Hal yang seperti kurang diperhatikan perusahaan karena dianggap tidak penting. Perlu kesadaran perusahaan bahwa loyalitas merupakan suatu peranan penting untuk kemajuan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Purba, 2018: 27) yang menunjukkan bahwa variabel status karyawan berpengaruh secara dominan terhadap loyalitas karyawan.

2.3.3 Pengaruh Gaji dan Status Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan

Evaluasi dari pengaruh secara simultan antara variabel independen yang meliputi gaji (X_1) dan status karyawan (X_2) dan variabel dependennya yaitu loyalitas karyawan (Y) pada PT Citra Buana Batam Industri yang dimana terdapat pengaruh gaji dan status karyawan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan. Hasil pengukuran ini juga sejalan dengan masing-masing variabel gaji dan status karyawan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Artinya dari ketiga variabel tersebut dapat menentukan meningkat dan menurunnya loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri oleh karena itu perusahaan harus memiliki upaya untuk meningkatkan loyalitas karyawannya dari segi keadilan dan kepedulian terhadap karyawan terutama pada tiga variabel penelitian ini.

Kerangka pemikiran yang dapat dilengkapi dengan gambaran dari variabel penelitian ini. Berikut skema kerangka pemikiran yang dapat peneliti gambarkan dibawah ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Peneliti, 2020

2.4 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2012: 64) Hipotesis merupakan dugaan sementara atau tidak mutlak terhadap rumusan masalah pada penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dapat dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Akan tetapi, perlu diketahui tidak semua peneliti harus merumuskan hipotesis. Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri.
- H2 : Status Karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri.
- H3 : Gaji dan Status Karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sanusi, 2017: 13) desain penelitian adalah sesuatu bertujuan dalam memberikan perintah atau *directing* yang sistematis kepada peneliti mengenai pekerjaan apa yang perlu dilakukan serta bagaimana waktu yang dapat dilakukan dan cara melakukannya.

Pada penelitian ini desain penelitian digunakan adalah penelitian Kuantitatif dengan hubungan kausal yang merupakan hubungan bersifat sebab akibat. pada penelitian asosiatif yang meneliti pengaruh hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012: 37).

3.2 Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2012: 38) variabel penelitian pada dasarnya merupakan salah satu bentuk dapat peneliti tetapkan atau diatur dalam bentuk apapun agar dapat ditelaah sehingga memperoleh informasi dalam hal ini, yang pada akhirnya dapat menarik kesimpulannya.

3.2.1 Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2012: 39) variabel independen disebut dengan variable bebas, rangsangan, prediktor, serta variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam arti, Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau

timbulnya variabel terikat atau dependen. Pada penelitian ini variabel independennya adalah Gaji (X_1) dan Status Karyawan (X_2).

3.2.2 Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2012: 39) variabel dependen atau biasanya disebut sebagai variabel pengeluaran, kriteria, konsekuen dan biasa disebut sebagai variabel terikat atau dependen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependen atau variabel terikat adalah Loyalitas Karyawan (Y).

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Gaji (X_1)	Sejumlah uang yang diterima oleh karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelayakan. 2. Motivasi kerja. 3. Kepuasan kerja. 	Likert
Status karyawan (X_2)	Perbedaan sumber daya manusia antara satu dengan yang lain pada suatu perusahaan. Yang terdiri dari dua jenis status yaitu: kontrak dan permanen.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Loyalitas. 2. Kerjasama dengan tim. 3. Tanggung jawab. 	Likert

Lanjutan Tabel 3.1

Loyalitas karyawan (Y)	Suatu kesetiaan yang muncul dari dalam diri seorang karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja sesamanya. 2. Menjaga rahasia bisnis perusahaan. 3. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi 4. Mentaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat. 	Likert
------------------------	--	---	--------

Sumber: Peneliti,2020

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan jumlah secara keseluruhan hasil dari data yang ingin diteliti oleh peneliti serta memiliki kualiatas dan karakteristik tertentu yang kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Sujarweni & Utami, 2020: 9). Populasi dalam penelitian ini berdasarkan data yang didapatkan melalui HRD (Human Resources Department)

PT Citra Buana Batam Industri sebanyak 303 populasi atau karyawan yang bekerja pada PT Citra Buana Batam Industri.

Tabel 3.2 Data Pembagian Karyawan PT Citra Buana Batam Industri

Bulan	Karyawan		Jumlah
	Bulanan	Harian	
Maret 2020	40	12	52
April 2020	31	25	56
Mei 2020	25	18	43
Juni 2020	48	26	74
Juli 2020	34	11	45
Agustus 2020	23	10	33
Total	201	102	303

Sumber: Hrd PT Citra Buana Batam Industri, 2020

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Rumus 3.1 Slovin:

Sumber: (Sujarweni & Utami, 2020: 10)

keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e :persentase toleransi ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan

Berikut perhitungan sampel dalam penelitian ini:

$$n = \frac{201}{1+(201 \times 5\%)} = 114 \text{ sampel}$$

3.3.2 Sampel

Menurut (Sanusi, 2017: 88) sampel yang baik adalah sampel mampu menggantikan karakteristik populasi dapat ditentukan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Artinya apabila populasi yang jumlahnya banyak atau besar, maka tidak mungkin peneliti mengambil semua populasi dijadikan sampel sehingga membutuhkan ketentuan rumus perhitungan slovin untuk mendapatkan sampel yang diinginkan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan ketentuan slovin yang dimana untuk menghitung sampel yang akan digunakan untuk responden nantinya. Menurut (Sanusi, 2017: 101) menentukan ukuran sampel menurut ketentuan slovin merupakan suatu unsur toleransi dari ketidakteelitian akibat kesalahan pengambilan sampel. Nilai toleransi dapat dinyatakan dalam bentuk persentase yaitu 5%. Dalam penelitian ini Jumlah sampel sebanyak 114 sampel, karena jumlah populasi sebanyak 303 diperkecil dengan menggunakan rumus slovin.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Pengertian Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sanusi, 2017: 224) Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang paling strategis dalam melakukan penelitian, karena memiliki tujuan utama untuk melakukan penelitian yaitu dengan menemukan data atau mendapatkan data. Peneliti harus mengetahui terlebih dahulu teknik pengumpulan data, agar peneliti dapat mendapatkan data serta mampu memenuhi standar data yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan data primer untuk mengumpulkan data serta alat bantu

kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Citra Buana Batam Industri sebanyak 114 responden. Menurut (Sugiyono, 2012: 142) kuesioner yang disebut dengan angket merupakan kumpulan dari berbagai jenis pertanyaan atau pernyataan tertulis yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dijawab oleh responden sesuai dengan apa yang telah dialaminya terhadap objek penelitian.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan alat bantu untuk pengumpulan data yaitu kuesioner yang akan mengumpulkan jawaban dari semua para responden yang telah menjawabnya. Kuesioner yang sudah peneliti siapkan akan disebarakan untuk karyawan bulanan yang bekerja di PT Citra Buana Batam Industri.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut (Sanusi, 2017: 59) Skala likert bermanfaat untuk mengetahui tanggapan baik maupun buruk terhadap suatu pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator dalam variabel yang sedang diukur.

Menurut (Sugiyono, 2012: 93) setiap butir jawabn-jawaban dalam instrument dapat digunakan dengan skala likert ini mempunyai nilai skor dari yang sangat baik hingga sangat buruk. Dalam keperluan analisis kuantitatif, jawaban yang dapat diberikan untuk mendapatkan skor yaitu:

Tabel 3.3 Skala Likert pada Alat Pengumpulan Data

Keterangan	Skor
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
C (Cukup)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: (Sanusi, 2017: 93)

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah teknik analisis data dikumpulkan oleh peneliti agar dapat menganalisis data serta dapat menghasilkan kesimpulan (Sanusi, 2017: 115). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2012: 116) Analisis data pada penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu dengan menganalisis data statistik menggunakan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana dengan tidak menyimpulkan data tersebut yang berlaku untuk umum atau generalisas.

Analisis ini dibantu oleh program SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) versi 26. Dalam analisis ini terkumpul oleh beberapa pengujian dari semua

data yang telah di dapatkan dari PT Citra Buana Batam Industri, analisis ini dilakukan agar dapat memberikan gambaran tentang hubungan berpengaruhnya variabel independen terhadap dependen dalam penelitian ini.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif yang dapat mengukur uji kualitas datanya, dalam penelitian kuantitatif kriteria yang dihadapkan dari data hasil penelitian adalah valid, reliabel, dan obyektif. (Sugiyono, 2012: 267). Uji kualitas data terdiri dari dua yaitu uji validitas data dan uji reliabilitas dapat dijelaskan dibawah ini.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut (Sujarweni & Utami, 2020: 67) uji validitas yang bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya item pertanyaan yang diuji dalam penelitian. Valid berarti peneliti telah mampu mengukur apa yang terjadi dalam objek penelitian. Validitas diukur dengan nilai r.

Jika r hitung $>$ r tabel = butir pertanyaan valid

Jika r hitung $<$ r tabel = butir pertanyaan tidak valid

Uji validitas menggunakan teknik korelasi pearson product moment dengan menggunakan rumus dibawah ini:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Rumus 3.2 Uji validitas Korelasi Pearson Product Moment.

Sumber: (Sujarweni & Utami, 2020: 67)

Dimana:

r_{xy} = Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

X = Variabel independen

Y = Variabel dependen

$\sum Y$ = Jumlah Variabel dependen

$\sum X$ = Jumlah Variabel independen

n = Jumlah sampel/data

Dalam item tersebut untuk menentukan kelayakan uji signifikansi koefisien korelasi yaitu dalam taraf 0,05 berarti dianggap data tersebut valid. Item itu dianggap memiliki daya pembeda yang dianggap cukup memuaskan dan valid apabila koefisien korelasi minimal 0,30.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sujarweni & Utami, 2020: 68) uji reliabilitas adalah untuk mengukur keseimbangan dan konsistensi responden dalam menjawab pernyataan atau pertanyaan yang berkaitan dengan konstruk tertulis dalam bentuk kuesioner. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dapat digunakan yaitu dengan menggunakan program SPSS, dengan uji statistik *Cronbach alpha*. Berikut rumus *Cronbach alpha* yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{1-k} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right) \quad \text{Rumus 3.3 Uji Reliabilitas Cronbach Alpha}$$

Sumber: (Sujarweni & Utami, 2020: 68)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Sujarweni & Utami, 2020: 79) uji normalitas merupakan syarat analisis data dengan menguji kenormalan data yang diteliti, dalam arti sebelum melakukan uji analisis seperti uji signifikan atau uji hubungan, data yang dimiliki harus diuji terlebih dahulu kenormalannya. Atau secara singkat uji normalitas yaitu untuk mengetahui data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak normal, dapat menggunakan chi kuadrat (χ^2).

Jika sig > 0,05 maka data berdistribusi normal

Jika sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

$$\chi^2 = (f_i - f_h)^2 f_h \quad \text{Rumus 3.4 Uji Normalitas}$$

Sumber: (Sujarweni & Utami, 2020: 79)

Dimana:

χ^2 = Chi Kuadrat hitung

f_h = Frekuensi yang diharapkan

f_i = Frekuensi / jumlah data hasil observasi

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Heryati, 2016: 65) Uji Multikolinieritas dapat bermanfaat untuk menguji apakah model regresi ditemukan mempunyai korelasi antar variabel independen. Untuk mengukur terjadi atau tidaknya suatu multikolinieritas dilihat dari Tolerance value < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas dan jika *Tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sujarweni & Utami, 2020: 166) heteroskedastisitas untuk menguji terjadinya perbedaan varian residu dalam jangka waktu pengamatan ke jangka waktu pengamatan lainnya. Dalam memprediksi terjadi atau tidak heteroskedastisitas dalam suatu model dapat menggunakan cara:

1. Gambar scatterplot

Kriteria regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

- a. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

2. Uji glejser

Uji glejser yang dilakukan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas berdasarkan rumus dibawah ini:

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_i$$

Rumus 3.5 Glejser

Sumber: (Sujarweni & Utami, 2020: 167)

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sujarweni & Utami, 2020: 141) analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang mempunyai satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Terdapat persamaan model regresi linier berganda dibawah ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Rumus 3.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sujarweni & Utami, 2020: 134)

Keterangan:

Y = Loyalitas

X₁ = Gaji

X₂ = Status karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

(Sanusi, 2017: 136) koefisien determinasi biasanya disebut sebagai koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficients of determination*) merupakan proporsi variasi dalam variabel dependen diketahui oleh variabel independen. Berdasarkan rumus menghitung koefisien determinasi adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Rumus 3.7 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Sumber: (Heryati, 2016: 65)

3.5.5 Uji Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2017: 144) uji hipotesis yang berarti menguji signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial terkait dalam pernyataan hipotesis pada penelitian. Didalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan dua metode yaitu uji T dan uji F.

3.5.5.1 Uji t

Menurut (Heryati, 2016: 66) uji t atau disebut uji parsial bermanfaat untuk menganalisis kebenaran data dalam mengukur perbedaan signifikansi masing-masing antar variabel bebas terhadap variabel terikat dan menganggap variabel lainnya bersifat tetap atau konstan. Pengaruh signifikansinya yang dibandingkan melalui nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} yang bentuk pengujiannya dapat diketahui dibawah ini:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 = Terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas secara individual tidak mempengaruhi variabel terikat.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Menurut (Heryati, 2016: 66) Uji t ini dapat dilihat pada tingkat signifikansinya :

Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.5.5.2 Uji F

Menurut (Heryati, 2016: 66) uji f atau disebut dengan uji simultan yang bermanfaat untuk menguji apakah semua variabel bebas dalam penelitian ini dapat secara bersama-sama atau serentak berpengaruh terhadap variabel terikat. Adapun bentuk pengujian dari uji f yaitu:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 = Terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima yang artinya secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersamaan. Namun sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima yang artinya secara bersama-sama variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. cara mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan probability senilai 5% ($\alpha = 0,05$).

Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian ini pada PT Citra Buana Batam Industri yang berlokasi di Menara aria #18 Harbourbay downtown Batu Ampar, Batam.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan dan Pertemuan														
	2020										2021				
	Sep	Okt				Nov		Des				Jan			Feb
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Pengajuan judul dan Objek penelitian	■														
Pengambilan Data		■	■	■											
Studi Pustaka				■	■	■									
Metodologi Penelitian						■	■								
Penyusunan Kuesioner							■	■							
Penyebaran Kuesioner								■	■	■					
Pengolahan Data										■	■	■	■		
penyelesaian Penelitian														■	

Sumber: Peneliti,2020