

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN KSPPS BMT SURYA RAHARJA PUSAT KAB. TUBAN

¹Anisatusa'dyah, ²Muhammad Yusuf, S.Pd, MM
Pendidikan Ekonomi, Universitas PGRI Ronggolawe Tuban
anisatusadyah@gmail.com ucupabubakar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan komunikasi dalam organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban. Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dengan menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif. Subjek penelitian adalah karyawan KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban yang berjumlah 257 kemudian diambil sampel sejumlah 39 karyawan. Data dalam penelitian dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data melalui pengujian beberapa cara yaitu uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji prasarat yang terdiri dari (normalitas dan linearitas), uji hipotesis (regresi linear berganda, uji T, uji F, dan determinasi) dengan bantuan SPSS v.25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan komunikasi organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban dengan pengaruh 47% yang merupakan kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan dilihat dari nilai Standardized Coefficients Beta pada variabel kompensasi $X_1 = 0,402$ (β) > variabel komunikasi organisasi $X_2 = 0,368$ (β). Pimpinan KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban harus perlu memperhatikan faktor kompensasi dan komunikasi organisasi untuk kelancaran dan tercapainya tujuan lingkup organisasi.

Kata Kunci: *kompensasi, komunikasi, loyalitas*

PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan bisnis semakin pesat dan tuntutan persaingan bisnis semakin tinggi membuat perusahaan harus melakukan segala cara agar dapat bertahan dan tetap unggul dalam persaingan. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, yang memiliki peran utama untuk mengontrol jalannya semua aktivitas operasionalnya. Menurut Amiruddin (2016:65) mengatakan bahwa "Sumber Daya Manusia (SDM) dalam arti sempit adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi bagian dari suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain".

Menyadari pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kelangsungan hidup dan demi kemajuan

perusahaan, maka perlu memberikan perhatian secara spesifik kepada karyawan dengan menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan antara pihak perusahaan dengan karyawan. Karyawan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan, begitupun perusahaan juga memberikan kesejahteraan untuk mempertahankan karyawan terlebih bagi karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang baik dan berprestasi.

Kualitas kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan diimbangi sikap loyalitas yang ada didalam diri karyawan. Hal ini dikarenakan jika karyawan memiliki sikap loyal terhadap suatu pekerjaan, maka akan memiliki komitmen untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan memberikan hasil pekerjaan dengan maksimal sebagai bentuk pengabdianya kepada perusahaan. Menurut Ardial (2018:18) "dapat dikatakan memiliki sikap

loyalitas kerja, jika seorang pegawai dengan penuh kesadaran memberikan dharma baktinya kepada perusahaan atau organisasi sesuai dengan ruang lingkup jabatannya, patuh serta taat kepada pimpinannya dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya”.

Menumbuhkan sikap loyalitas karyawan merupakan tugas pimpinan dalam menjaga komitmen bawahannya, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sayangnya, permasalahan loyalitas karyawan masih sering dibicarakan karena akan selalu dihadapi oleh pihak perusahaan. Maka, perusahaan harus memahami faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan untuk menanggulangi permasalahan turunya loyalitas karyawan yang berkelanjutan.

Ada beberapa faktor yang dapat membuat seorang karyawan memiliki sikap loyalitas antara lain yaitu lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang layak, komunikasi yang terjalin dengan efektif, motivasi kerja, tersedianya fasilitas kerja, kesempatan pengembangan karir karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan K3LH pada perusahaan dan juga hubungan yang terjalin antara atasan dengan bawahan. Faktor – faktor tersebut dapat digunakan sebagai standar manajemen untuk mengambil kebijakan yang diperlukan perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Dari beberapa faktor yang telah dikemukakan, kompensasi merupakan alasan utama mengapa orang bekerja. Pada dasarnya, tuntutan kebutuhan hidup yang terus meningkat sejalan dengan naiknya kebutuhan hidup yang ada, membuat seseorang berupaya untuk memperoleh penghasilan agar dapat mencukupi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja seseorang berharap kebutuhan hidupnya akan terpenuhi melalui pemberian kesejahteraan berupa kompensasi yang diberikan perusahaan. Menurut Larasati (2018:90) mengartikan bahwa “kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan, dengan kata lain kompensasi termasuk semua penghargaan baik materi maupun non materi yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi karyawan”.

Dengan terpenuhinya kompensasi yang layak untuk memenuhi kebutuhannya, maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan karyawan akan merasa bahwa tempatnya

bekerja dapat menjadi sandaran hidup dalam memenuhi kebutuhan. Sehingga dengan sendirinya karyawan akan memiliki kesadaran untuk memberikan dharma baktinya kepada perusahaan dengan bekerja sepenuh hati. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan menimbulkan perputaran karyawan yang tinggi. Akibat dari ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang dianggap kurang tersebut akan menurunkan kinerja, meningkatkan keluhan, pemogokan kerja, meningkatnya ketidakhadiran, bahkan menurunkan kesehatan jiwa karyawan (Rivai, 2018:543). Sehingga kompensasi sangat diperlukan dalam menumbuhkan loyalitas karyawan.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat menumbuhkan loyalitas karyawan adalah komunikasi yang terjalin didalam organisasi. Dalam hal ini organisasi merupakan sekumpulan orang yang menjalin kerjasama dalam mencapai tujuan organisasinya, maka wajar jika komunikasi tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan organisasi, Begitupun didalam sebuah perusahaan, komunikasi merupakan kunci utama dalam menjalin kerjasama untuk menjalankan visi misi sebuah perusahaan melalui proses pertukaran informasi antar bagian sesuai lingkup pekerjaan. Menurut Alvenco (2014:16) mengartikan “komunikasi organisasi sebagai komunikasi yang terjalin didalam organisasi, baik dilakukan antar-individu, individu dengan kelompok, maupun antar-kelompok, baik formal maupun informal.

Dengan terjalin hubungan komunikasi yang baik, semua aktivitas organisasi akan berjalan lancar dan berdampak pada loyalitas karyawan seperti yang diungkapkan oleh Mc.Guinness yang dikutip dalam jurnal Nur Azmi (2015) bahwa “komunikasi yang dilakukan dengan efektif pada suatu organisasi dapat berdampak pada loyalitas kerja karyawan”. Tetapi sebaliknya, jika komunikasi tidak terjalin dengan baik antara bawahan maupun atasan dapat mengakibatkan terhambatnya proses kerja dalam perusahaan. Hal tersebut terjadi karena kurangnya kerjasama dalam team, pelaksanaan koordinasi yang tidak berjalan dengan efektif, dan akhirnya pekerjaan akan terbengkalai. Tanpa disadari, hal tersebut

akan membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif, dan dapat mengganggu konsentrasi kerja bahkan bisa menurunkan loyalitas karyawan sebab merasa tidak nyaman dengan kondisi tersebut.

KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban merupakan salah satu lembaga keuangan mikro berbasis syariah yang telah berdiri selama 20 tahun dan mampu bertahan dalam persaingan global. KSPPS ini telah memiliki beberapa cabang di Kota Tuban diantaranya ada di wilayah Palang, Jenu, Plumpang, Soko, Rengel, Semanding, Widang, Merakurak, Montong, Kerek, Singgahan, Bulu, Jatirogo dan masih banyak lagi cabang lain diluar Kabupaten Tuban. Koperasi ini memiliki visi untuk menjadi koperasi syariah yang terdepan dan terdekat dimasyarakat, sehingga karyawan dituntut dalam memberikan pelayanan dan pendampingan kepada masyarakat dengan sepenuh hati baik di dikantor maupun terjun langsung dilapangan. Oleh karena itu, diperlukan sikap loyalitas karyawan yang tinggi untuk mencapai kinerja yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan dalam bidang pelayanan ini. Namun, di KSPPS BMT Surya Raharja Tuban Pusat Kab. Tuban ini masih terdapat permasalahan yang terjadi berkaitan dengan tingkat loyalitas karyawan yang rendah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan di KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban pada tanggal 21 Maret 2020 diketahui bahwa masih ada setiap tahunnya karyawan yang resign atau melakukan perpindahan kerja ke tempat lain. Hal ini sering terjadi pada karyawan yang masih dalam status training, dan kontrak. Selain itu, dari hasil pengamatan masih dijumpai sedikit dari mereka yang masih kurang mematuhi jam kerja, dan masih kurangnya rasa ketaatan saat mendapatkan tugas dilapangan. Dengan demikian, permasalahan-permasalahan yang terjadi di KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban menunjukkan masih rendahnya tingkat loyalitas karyawan.

Permasalahan rendahnya loyalitas karyawan di KSPPS BMT tersebut diduga dipengaruhi oleh kompensasi. Adanya status karyawan yang berbeda (training, kontrak, dan tetap) tentu kompensasi yang diberikan antar karyawan berbeda pula tergantung pada jabatan dan lama bekerja. Akibatnya,

karyawan dengan status training atau kontrak mendapatkan kompensasi jauh lebih sedikit menjadikan kurangnya semangat dalam menjalankan tugas karena sedang dalam proses beradaptasi dengan kondisi dan suasana yang ada ditempat kerja. Hal ini, didukung oleh penelitian Agustina Heryati (2016) yang menyatakan bahwa “kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”.

Selain itu, faktor lain yang diduga turut menjadi pemicu rendahnya loyalitas karyawan adalah komunikasi yang terjadi dalam organisasi. Karena komunikasi yang tidak terjalin dengan baik antar personal maupun atasan akibatnya diduga akan membuat suasana kerja menjadi tidak mendukung selama proses aktivitas berlangsung dan memicu rendahnya rasa loyalitas karyawan. Hal itu juga diungkapkan dalam jurnal penelitiannya Umami Padila (2017) yang menyebutkan bahwa “komunikasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, karena dengan menciptakan sistem komunikasi yang baik sehingga informasi yang berhubungan dengan tugas-tugas dan kebijakan terkait perusahaan dapat berjalan dengan kondusif sehingga mampu meningkatkan loyalitas”. Kemudian diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Khoirun Nisa (2019) yang mengatakan bahwa “komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit A’isyiyah Kudus”.

Berdasarkan uraian tentang pernyataan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih jauh yang akan tertuang dalam bentuk skripsi terkait dua faktor yang diduga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban dengan judul penelitian yaitu : “Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kabupaten Tuban Tahun 2020”.

Dengan perincian kompensasi dan komunikasi dalam organisasi menjadi variabel independen yang dinyatakan sebagai (X), sedangkan loyalitas karyawan menjadi variabel dependen yang dinyatakan sebagai (Y). Dengan variabel tersebut peneliti ingin mengukur dan mengetahui faktor yang paling

dominan pengaruhnya terhadap loyalitas kerja karyawan KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban Kec. Palang.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang mana data penelitian tersebut berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan uji statistik. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif Kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi pada saat sekarang dalam bentuk angka-angka bermakna.

B. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dirumuskan dengan tujuan adanya arah yang jelas dan target yang akan dicapai dalam penelitian. Jika tujuan penelitian jelas dan terumuskan dengan baik, maka pemecahan masalah dalam penelitian akan berjalan dengan baik.

Langkah awal dalam penelitian ini adalah identifikasi masalah. Dilanjutkan dengan penguraian latar belakang permasalahan yang dimaksudkan untuk mengantarkan dan menjelaskan latar belakang problematika dan fenomena dilapangan.

Pada jenis penelitian deskriptif, peneliti harus merumuskan hipotesis dan menentukan variabel penelitian yang memusatkan pada masalah atau fenomena yang terjadi. Kemudian, memilih instrumen penelitian dengan memperhatikan kualitas dari instrumen yang nantinya dapat memberikan gambaran mengenai hasil keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti.

Langkah berikutnya adalah penentuan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian yaitu random sampling dan pengumpulan data penelitian melalui kuesioner. Data penelitian dikumpulkan baik lewat instrumen pengumpulan data, observasi, wawancara, maupun lewat data dokumentasi. Setelah data diperoleh

maka dilakukan pengolahan data dan analisis. Proses pengolahan data diawali dari tabulasi data dalam suatu tabel induk. Klasifikasi data, analisis-*analisis* deskriptif, pengujian hipotesis dan penyampaian hasil analisis.

Langkah terakhir dalam setiap proses penelitian adalah penelitian laporan hasil penelitian. Peneliti menyelesaikan rangkaian penelitian menjadi suatu bentuk karya ilmiah tertulis dan dapat dipertanggungjawabkan.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban yang berlokasi di Jl. Raya Gesikharjo Palang Tuban. Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan selama 1 bulan yaitu pada bulan Juni – Juli 2020.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS BMT Surya Raharja Tuban dengan jumlah karyawan 257 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*, dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Menurut Arikunto (dalam Ajat Rukajat, 2018:53), berpendapat bahwa apabila apabila dalam penelitian memiliki subyek besar, maka diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Dalam penelitian ini jumlah sampel di ambil 15% dari jumlah populasi sesuai persetujuan KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban, dengan perolehan hasil 39 responden.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner atau angket yang telah dibagikan kepada karyawan KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban sebagai responden dinyatakan dengan pemberian skor berupa angka. Sedangkan data kualitatif diperoleh dari data mengenai pernyataan-pernyataan hasil observasi dan wawancara kepada responden

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini data atau informasi yang diperoleh secara langsung berasal dari penyebaran kuesioner atau angket kepada karyawan KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban sebagai responden.

Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban yaitu mengenai gambaran umum KSPPS BMT Surya Raharja Tuban, Visi, Misi, Struktur Organisasi, data mengenai karyawan guna melengkapi dan mendukung data primer yang dibutuhkan dalam penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner / Angket
4. Dokumentasi

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan *software* SPSS v.25. Kriteria validitas dapat ditentukan dengan melihat nilai *Pearson Correlation* dan *Sig. (2-tailed)*. Kriteria pengujian :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$ maka item dari variabel tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$ maka item dari variabel tersebut tidak valid.
- r hitung dapat dilihat dari kolom Corrected Item-Total Correlation.
- Nilai r tabel sebesar 0,316 berdasarkan degree of freedom ($df = n-2$) dengan besaran jumlah sampel yang diuji sebanyak tiga puluh sembilan responden ($n = 39$) dan tingkat signifikansi 5% untuk uji 2 sisi.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan bantuan *software* SPSS v.25. Kriteria reabilitas dapat ditentukan dengan melihat nilai *Cronbach's*

Alpha. Menurut Nunnally (dalam Imam Ghozali, 2011:48) “suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha > 0,70*”.

2. Uji Prasarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mendeteksi kenormalan data dalam penelitian dengan bantuan *software* SPSS v.25 melalui pengujian *P-Plot (Probability Plot)*, dan *Kolmogrov – Smirnov (K-S)*.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen menggunakan bantuan SPSS v.25 dengan melihat *Sig. Deviation from Linearity*, jika nilai *Sig. Deviation from Linearity > 0,05* maka memiliki hubungan yang linear.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Regresi ini dapat memprediksi kualitas nilai dari variabel dependen (loyalitas karyawan Y) apabila nilai variabel independen (kompensasi X1, komunikasi organisasi X2) mengalami kenaikan atau penurunan. Untuk mengetahui hasil persamaan regresi dengan bantuan *software* SPSS v.25. Model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = variabel loyalitas karyawan

α = konstanta, nilai Y jika X = 0

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = variabel kompensasi

X_2 = variabel komunikasi organisasi

b. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X_1) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) dan pengaruh komunikasi organisasi (X_2) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan SPSS v.25. Kriteria pengujian :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima (artinya terdapat pengaruh)
 - Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima, dan H_a ditolak (artinya tidak terdapat pengaruh)
- c. Uji F
- Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2) secara simultan terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan SPSS v.25. Kriteria pengujian :
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima (artinya terdapat pengaruh)
 - Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak (artinya tidak terdapat pengaruh)
- d. Determinasi (R^2)
- Menurut Agus Widarjono (2018:31) “nilai koefisien determinasi ini terletak antara 0 dan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$)”. Jika R^2 semakin mendekati 1 maka semakin baik regresi tersebut, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika R^2 semakin mendekati 0 maka semakin kurang baik regresi tersebut, artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Dekripsi Data Responden

Deskripsi karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Adapun hasil yang didapat pada penelitian ini berdasarkan olahan data, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki – Laki	14	36%
Perempuan	25	64%
Jumlah	39	100%

Sumber : Data diolah SPSS v.25

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Presentase
< 21 tahun	6	15%
21 - 29 tahun	29	74%
30 - 39 tahun	3	8%
≥ 40 tahun	1	3%
Jumlah	39	100%

		(%)
< 21 tahun	6	15%
21 - 29 tahun	29	74%
30 - 39 tahun	3	8%
≥ 40 tahun	1	3%
Jumlah	39	100%

Sumber : Data diolah SPSS v.25

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SMA/SMK	20	51%
D1 – D3	7	18%
S1	12	31%
Jumlah	39	100%

Sumber : Data diolah SPSS v.25

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
< 1 tahun	6	15%
1 – 5 tahun	22	56%
6 – 10 tahun	10	26%
> 10 tahun	1	3%
Jumlah	39	100%

Sumber : Data diolah SPSS v.25

B. Hasil Analisis

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk mencari r_{tabel} dengan menentukan derajat kebebasan yaitu $(df) = n - 2$. Dalam hal ini n adalah sampel, maka dapat dihitung $(df) = 39 - 2 = 37$ pada tingkat signifikansi $5\% = (0,05)$. Berdasarkan tabel distribusi r diperoleh $r_{tabel} = 0,316$. Sedangkan untuk mencari r_{hitung} dapat dilihat dari kolom *Corrected Item - Total Correlation* untuk masing-masing item pernyataan. Dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan valid. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan *software SPSS v.25* bahwa seluruh item pernyataan yang mewakili setiap indikator pada kuesioner penelitian dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel. Jika variabel

memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 maka dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil output menggunakan *software* SPSS v.25 pada uji reabilitas dibawah ini maka variabel kompensasi (X1), komunikasi organisasi (X2), dan loyalitas karyawan (Y) dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas
Reliability Statistics

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Kompensasi	0,793	10	Reliabel
Komunikasi Organisasi	0,732	9	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,744	10	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS v.25

2. Uji Prasarat

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS v.25 dengan melihat kurva normal *P-P Plot* (*Probability Plot*) dan pengujian melalui *Kolmogorov-Smirnov*(K-S).

Gambar 1. Kurva *P-P Plot*

Berdasarkan gambar kurva *P-P Plot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik searah dengan diagonal. Sehingga, hal ini menunjukkan model regresi berdistribusi normal. Sedangkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

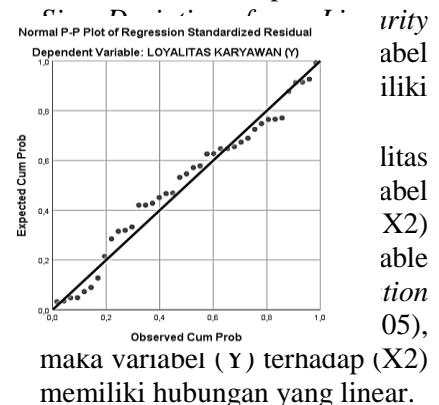
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,48685352
Most Extreme Differences	Absolute	0,110
	Positive	0,095
	Negative	-0,110
Test Statistic		0,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 6. Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* didapatkan nilai signifikan 0,200 > 0,05 (α), maka data yang diuji dinyatakan normal karena lebih dari tingkat Sig. (0,05).

b. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS v.25 dengan melihat nilai *Sig. Deviation from Linearity*, jika nilai *Sig. Deviation from Linearity* > 0,05 maka memiliki hubungan yang linear.

- Uji Linearitas variabel loyalitas karyawan (Y) dengan variabel kompensasi (X1) menggunakan ANOVA Table diperoleh nilai



3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil output uji regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS v.25, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :
 $Y = 16,355 + 0,313 X1 + 0,330 X2 + e$

Persamaan regresi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa :

- 1) Nilai konstanta persamaan diatas adalah 16,355 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel

kompensasi dan komunikasi organisasi (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka loyalitas karyawan pada KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Tuban nilainya sebesar 16,355.

- 2) X1 (Kompensasi) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,313 artinya jika terjadi peningkatan variabel Kompensasi (X1) sebesar 1% dengan asumsi variabel komunikasi organisasi (X2) dan konstanta adalah 0 (nol) maka loyalitas karyawan pada KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Tuban meningkat sebesar 0,313.
- 3) X2 (Komunikasi Organisasi) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,330 artinya jika terjadi peningkatan variabel Komunikasi Organisasi (X2) sebesar 1% dengan asumsi variabel Kompensasi (X1) dan konstanta adalah 0 (nol) maka loyalitas karyawan pada KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Tuban meningkat sebesar 0,330.

b. Uji Parsial (Uji T)

Dari hasil output uji parsial (uji T) dengan bantuan *software* SPSS v.25. Menggunakan tingkat signifikansi (α) = 5% = 0,05 dan t_{tabel} diperoleh dari ($\alpha/2$) ; (n-k-1) = (0,05/2) ; (39-3-1) = (0,025;35) = 2,030. Berdasarkan tabel Coefficients^a menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai signifikan variabel kompensasi (X1) 0,017 < 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,504 > 2,030), maka h_0 ditolak dan h_a diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompensasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y).
- 2) Nilai signifikan komunikasi organisasi (X2) 0,028 < 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,295 > 2,030), maka h_0 ditolak dan h_a diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh komunikasi organisasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y).

- 3) nilai *Standardized Coefficients Beta* pada variabel kompensasi X1 = 0,402 (β) > variabel X2 = 0,368 (β) maka variabel kompensasi (X1) lebih dominan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan (Y).

c. Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil output uji parsial (uji F) dengan bantuan *software* SPSS v.25. Menggunakan signifikansi (α) = 5% = 0,05 dan F_{tabel} diperoleh dari pembilang ($df1$)= k-1= 3-1=2 dan penyebut ($df2$)= n-k= 39-3=36. Maka, F_{tabel} sebesar 3,26.

Berdasarkan tabel ANOVA^a menunjukkan bahwa : Nilai f_{hitung} > f_{tabel} atau 17,826 > 3,26 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka h_0 ditolak dan h_a diterima. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan komunikasi organisasi (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan.

d. Determinasi (R^2)

Dari hasil output uji koefisien determinasi dengan menggunakan *software* SPSS v.25 dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square pada tabel 7. *Model Summary* dibawah ini. Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,705 ^a	0,498	0,470	2,555

Sumber : Data diolah SPSS v.25

Berdasarkan tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai *Adjusted R Square* besar 0,470. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat jika dipresentasikan adalah sebesar 47% sisanya 53% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat secara keseluruhan variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan komunikasi organisasi (X2) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Tuban. Berikut adalah uraian pembahasan dari hasil analisis diatas.

1. Pengaruh X1 terhadap Y secara parsial

Dari hasil pengujian regresi yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung (2,504) > t tabel (2,030) dan signifikansi (0,017) < 0,05. Dengan demikian semakin terpenuhinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Tuban. Sebaliknya, jika karyawan merasa kompensasi yang diterima belum terpenuhi atau terjamin, maka akan menurunkan loyalitas karyawan.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lufti Arie Ramdhan (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan” menyatakan bahwa variabel independen yaitu kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan dilihat dari nilai t hitung (3,725) > t tabel (2,023) dan signifikansi (0,001) < 0,05.

Selain itu, penelitian ini diperkuat oleh penelitian lain dari Agustina Heryati (2016) yang menyatakan bahwa variabel independen kompensasi memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap loyalitas karyawan. Dilihat t hitung yang memiliki nilai terbesar yaitu 5,850 > nilai t hitung dari variabel pembanding dan nilai signifikan (0,000) < . nilai signifikan dari variabel pembanding.

Besarnya tingkat pengaruh tersebut, dikarenakan kompensasi ini mengandung makna adanya hubungan yang profesional yaitu hubungan timbal balik yang terjadi antara suatu badan usaha kepada karyawan. Karyawan bekerja bertujuan mendapatkan suatu imbalan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sementara suatu badan usaha memberikan kompensasi agar karyawan tersebut mencurahkan tenaga kerjanya agar perusahaan tetap berjalan dan terus meningkatkan performanya.

2. Pengaruh X1 terhadap Y secara parsial

Dari hasil pengujian regresi yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung (2,295) > t tabel (2,030) dan signifikansi (0,028) < 0,05. Dengan demikian semakin efektif pengelolaan komunikasi dalam organisasi, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Tuban. Sebaliknya, jika pengelolaan komunikasi dalam organisasi tidak dilaksanakan dengan baik akan berpengaruh terhadap turunnya loyalitas kerja karyawan.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Wahyudi Kurnia (2018) yang berjudul “Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi dan Jenis Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan” menyatakan bahwa variabel independen yaitu pola komunikasi organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dilihat dari nilai t hitung (3,289) > t tabel (1,673) dan signifikansi (0,002) < 0,05.

Besarnya tingkat pengaruh tersebut, dikarenakan komunikasi organisasi sangat dibutuhkan dalam kerjasama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan demi kelangsungan hidup suatu badan usaha, jika komunikasi tidak berjalan dengan baik akibatnya semakin terbengkalai pekerjaan, dan suasana yang tidak mendukung tersebut menjadikan loyalitas karyawan akan menurun.

3. Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara simultan

Dari hasil uji ANOVA yang telah dilakukan, diperoleh nilai f hitung > f tabel atau 17,826 > 3,26 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dan komunikasi dalam organisasi secara bersama-sama (simultan).

Hal ini di dukung oleh penelitian lain dari Ummi Padila (2017) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan, dilihat dari F hitung (21,860) > F tabel (3,25).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Tuban. Hal ini dapat dilihat dari nilai nilai t hitung $>$ t tabel yaitu ($2,504 > 2,030$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) 0,05 yaitu ($0,017 < 0,05$).
 2. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Tuban. Hal ini dapat dilihat dari nilai nilai t hitung $>$ t tabel yaitu ($2,295 > 2,030$) dan nilai signifikansi (α) 0,05 yaitu ($0,028 < 0,05$).
 3. Kompensasi dan komunikasi dalam organisasi secara simultan berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Tuban. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung $>$ F tabel yaitu ($17,826 > 3,26$) dan nilai signifikansi (α) 0,05 yaitu ($0,017 < 0,05$).
 4. Variabel kompensasi berpengaruh secara dominan terhadap loyalitas karyawan KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Tuban. Hal ini dilihat dari nilai t hitung variabel kompensasi (X1) mempunyai nilai terbesar yaitu $2,504 >$ nilai t hitung variabel dan komunikasi organisasi. Nilai Signifikan kompensasi $0,017 <$ nilai signifikan variabel independen dan komunikasi organisasi.
- [3] Goenawan, Revany. 2017. Pengaruh Kepuasan Komunikasi Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di Eden Hotel Kuta Bali. (Online), <http://media.neliti.com/media/publications/186599-ID-pengaruh-kepuasan-komunikasi-organisasi.pdf> diakses tanggal 30 Juni 2020 pukul 15.12 WIB.
- [4] Heryati, Agustina. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT.. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Online), <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/download/204/207>, diakses pada tanggal 8 Mei 2020 pukul 09.20 WIB.
- [5] Idris Amiruddin. 2016. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:Deepublish.
- [6] Kurnia, Muhammad Wahyudi. 2018. Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi dan Jenis Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Nagamas Mutiara Makasar, (Online), <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/8631/> diakses pada tanggal 28 Juni 2020 pukul 09.20 WIB.
- [7] Padila, Ummi. 2017. Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru. (Online). <http://repository.uin-suska.ac.id/17875/> diakses pada tanggal 5 Juni 2020 pukul 17.15 WIB.
- [8] Ramadhan, Luthfi Arie. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Mc.Donalds, (Online), <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40438/1/LUTHFI%20ARIE%20RAMADHAN-FEB.pdf> diakses pada tanggal 24 Juni 2020 pukul 10.30 WIB.
- [9] Purnama, Y. D., & Windrayadi, W. (2017). Tingkat Profesionalitas Guru Dalam Pembelajaran Ekonomi Di Sman 1 Sooko Mojokerto. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 46–51. <https://doi.org/10.17977/um014v10i12017p046>
- [10] Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV.ALFABETA.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alvonco, Johnson. 2014. *Practical Communication Skill*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- [2] Azmi, Nur. 2015. *Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan BP (Brand Presenter) di PT. Budiman Subrata Niaga Pekanbaru*, (Online), <https://media.neliti.com/media/publications/32414-ID-pola-komunikasi-pimpinan-dalam-meningkatkan-loyalitas-kerja-karyawan-bp-brand-pr.pdf>, diakses pada tanggal 11 April 2020 pukul 13.10 WIB.