

# Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Tiki Palembang

Fatwathurrohim<sup>1</sup>, Nisa' Ulul Mafra<sup>2</sup>, Edduar Hendri<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [fatwathurrohim7@gmail.com](mailto:fatwathurrohim7@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of compensation and organizational culture on employee loyalty at PT. Tiki Palembang. The method used in this study is a quantitative method with the number of samples studied is 70 employees. The data analysis technique used in this research is simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and f test using the software program spss 22 for windows. From the results of the partial t-test research, it shows that there is an effect of compensation (X1) with a significant value of  $0.000 < 0.05$ , so it can be concluded that partially there is a significant effect of compensation on employee loyalty. While the organizational culture variable (X2) with a significant value of  $0.000 < 0.05$ , it can be partially concluded that there is a significant influence between organizational culture on employee loyalty. From the results of the simultaneous F test, a significant value of  $0.000 < 0.05$  means that  $H_0$  is rejected,  $H_a$  is accepted. So it can be concluded that there is a significant influence between compensation and organizational culture on employee loyalty at PT. Tiki Palembang.*

**Keywords** : Compensation, Organizational Culture and Employee Loyalty.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tiki Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti adalah 70 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan menggunakan program Software spss 22 for windows. Dari hasil penelitian uji t secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi (X1) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan variabel budaya organisasi (X2) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Dari hasil penelitian uji F secara simultan diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan Pada PT. Tiki Palembang.

**Keywords** : Kompensasi, Budaya Organisasi dan Loyalitas karyawan.

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Tiki Palembang adalah sebagai salah satu penyedia layanan pengiriman barang memang terus menerus melakukan inovasi terbaik agar dapat memberikan pelayanan pengiriman barang yang cepat dan terpercaya. Palembang sebagai salah satu kota yang banyak menggunakan Tiki sebagai jasa pengiriman barang. Tiki



adalah perusahaan jasa pengiriman terkemuka di Indonesia, berdiri pertama kali di Jakarta pada tahun 1970.

Hingga saat ini, Tiki memiliki jaringan operasional yang meliputi 65 kota besar di Indonesia, didukung oleh lebih dari 500 kantor perwakilan, lebih dari 3700 gerai dan lebih dari 6.000 karyawan di seluruh Indonesia.

Menurut Hasibuan (2017:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika penerimaan kompensasi sudah sesuai tetapi kinerja karyawan belum maksimal, maka perusahaan harus menetapkan peraturan kerja yang tetap sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Setelah saya melakukan wawancara dengan beberapa karyawan pada PT TIKI Palembang. Mereka mengeluhkan Kompensasi yang kecil yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sehingga berakibat turunnya loyalitas karyawan itu sendiri.

Loyalitas bisa tercipta juga karna di pengaruhi oleh kompensasi yang layak dan budaya organisasi yang mendukung pekerjaan karyawan. Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya. Apabila suatu perusahaan mengalami keadaan dimana loyalitas karyawannya rendah atau mengalami penurunan maka sudah sewajarnya jika perusahaan mengadakan introspeksi diri mengenai faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebabnya.

Permasalahan loyalitas ini menjadi permasalahan yang umum dan sering terjadi pada perusahaan berkembang namun peninjauan untuk memperbaiki hal tersebut masih belum maksimal sehingga hanya terfokus pada mengganti dan mengisi kekosongan karyawan.

Seperti yang terjadi pada PT Tiki Palembang masalah yang paling terlihat yaitu permasalahan loyalitas karyawan.

Faktor lain yang dapat membuat karyawan loyalitas terhadap perusahaan adalah kompensasi. Semakin besar kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan maka loyalitas karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya semakin kecil kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan maka semakin menurun loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Faktor lain yang dapat menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan yaitu: budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Sutrisno (2011:72) merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya beliau juga mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi dalam organisasi, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku.

Fenomena budaya organisasi di PT. Tiki Palembang adalah masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi di PT. Tiki diantaranya kurangnya teladan dari pimpinan PT. Tiki Palembang dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan karyawan sehingga banyak karyawan PT. Tiki Palembang yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya. Untuk itu PT. Tiki harus dapat menciptakan budaya organisasi/perusahaan yang positif sehingga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Venny (2019) yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening*, maka dapat ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan. Penelitian juga pernah dilakukan oleh Gunawan (2017) yang berjudul *Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan Victory Internasional Futures*, bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan secara signifikan. Khususnya pada pernyataan "Insentif yang diberikan selalu tepat waktu" yang memiliki nilai signifikansi yang paling besar. Sehingga dapat dikatakan bahwa meningkatkan kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan PT. Victory International Futures.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2012:118), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung di terima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Wibowo (2017:289), mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Menurut pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi.

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Sedermayanti (2016:99), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, dan budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.

Edison dkk (2016:119), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam norma-norma dan filosofi yang baru yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

### **Pengertian Loyalitas Karyawan**

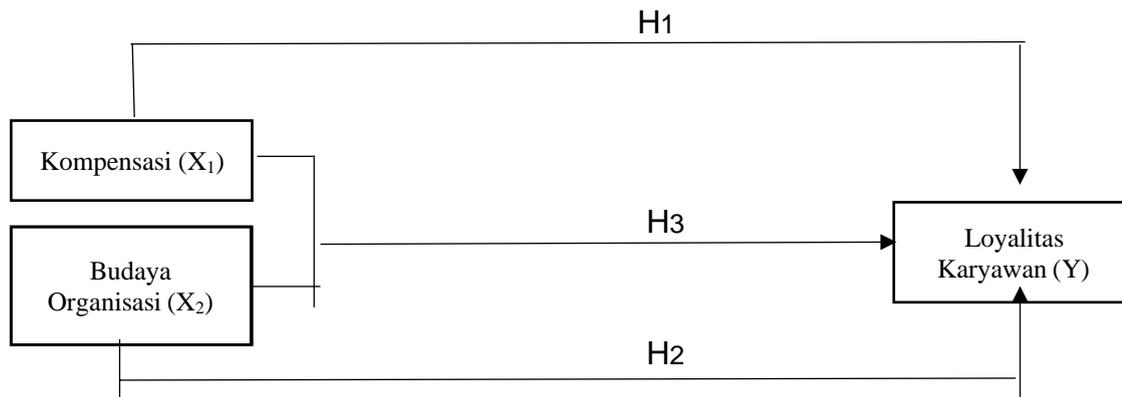
Menurut Hasibuan (2011:95), Loyalitas merupakan kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Wellyanto dan Halim (2017:329) loyalitas merupakan suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain karena terdapat komitmen yang dimiliki untuk memberikan segala kemampuan, pikiran, dan keterampilan dalam mencapai tujuan perusahaan serta tetap setia pada perusahaan dengan menjaga segala rahasia perusahaan.

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) sebagai variabel bebas dan loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel terikat.





Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah kompensasi ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) loyalitas karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

### Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:99). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam kaitannya dengan pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas. Dari kerangka pemikiran dan teori yang telah di kemukakan diatas maka diambil dugaan sementara atau hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tiki Palembang.
- H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tiki Palembang.
- H3: Kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tiki Palembang.

### C. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019:16) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### Objek

Objek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Tiki Palembang, berlokasi di alamat Jl. Letjen Harun Sohar No.160, Kebun Bunga, Kecamatan. Sukarami. Kota Palembang, Sumatera Selatan 30152.

#### Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:16) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### Populasi

Sugiyono (2019:126), mengemukakan bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Tiki Palembang yang berjumlah 70 orang.

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah yang ditetapkan dari populasi tersebut. Didalam penelitian ini populasinya kurang dari 100, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh (sensus). (Sugiyono 2019:127).

Dengan demikian jumlah populasi dan jumlah sampel sama yaitu sebanyak 70 orang pada Karyawan PT. Tiki Palembang.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Priyatno (2018:107) mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel bebas kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) dan terikat loyalitas karyawan(Y).

Persamaan regresi linier berganda dirumuskan :

Rumus :

$$Y^1 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Loyalitas Karyawan a : Nilai Konstanta

X1 : Kompensasi

X2 : Budaya organisasi b1 : Koefisien Regresi X1

b2 : Koefisien Regresi X2

### Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Menurut Priyatno (2018:87), bahwa koefisien korelasi (R) adalah suatu analisis untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis korelasi akan diperoleh suatu nilai koefisien korelasi apakah positif atau negatif dan apakah hubungannya signifikan atau tidak, dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Penilaian Angka Koefisien Korelasi		
No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Priyatno (2018:87)

### Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013:97) Koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai r<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (Kd) dihitung dengan rumus sebagai berikut :

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



Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r<sup>2</sup> = koefisien kuadrat korelasi ganda

**D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Coba Instrumen**

**Uji Validitas**

Kompensasi diukur dengan 10 pertanyaan/ Pernyataan. Uji coba instrumen telah dilakukan validitas dilakukan dengan membandingkan hasil pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .

**Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Item	$\Gamma_{hitung}$	$\Gamma_{tabel}$	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,619	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X1.2	0,602	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X1.3	0,424	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X1.4	0,481	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X1.5	0,637	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X1.6	0,484	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X1.7	0,687	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X1.8	0,776	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X1.9	0,491	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X1.10	0,814	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2021 SPSS 22

Dari tabel diatas menunjukkan semua pertanyaan/ pernyataan dari nomor 1 sampai 10 pada variabel kompensasi menunjukkan nilai sig <  $\alpha = 0,05$  berarti seluruh butir pertanyaan/ pernyataan dapat dikatakan valid. Dalam hal ini dapat di nyatakan pertanyaan yang dijadikan indikator variabel kompensasi telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini

**Uji Validitas Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi diukur dengan 10 pertanyaan/ Pernyataan. Uji coba instrumen telah dilakukan validitas dilakukan dengan membandingkan hasil pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .

**Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

Item	$\Gamma_{hitung}$	$\Gamma_{tabel}$	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,275	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X2.2	0,614	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X2.3	0,209	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X2.4	0,639	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X2.5	0,596	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X2.6	0,663	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X2.7	0,380	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X2.8	0,741	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X2.9	0,551	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X2.10	0,444	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X2.11	0,784	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
X2.12	0,396	> 0,235	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2021 SPSS 22

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan/ pernyataan dari nomor 1

sampai 10 pada variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai sig <  $\alpha = 0,05$  berarti seluruh butir pertanyaan/ Pernyataan dapat dikatakan valid. Dalam hal ini dapat disimpulkan pertanyaan yang dijadikan indikator variabel Budaya Organisasi telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

### Uji Validitas Loyalitas Karyawan

Loyalitas Karyawan diukur dengan 10 pertanyaan/ Pernyataan Uji coba instrumen telah dilakukan validitas dilakukan dengan membandingkan hasil pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .

#### Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan

Item	Sig.(2-tailed)	$\Gamma$ tabel	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,720	> 0,235	$\Gamma$ hitung > $\Gamma$ tabel	Valid
X2.2	0,552	> 0,235	$\Gamma$ hitung > $\Gamma$ tabel	Valid
X2.3	0,736	> 0,235	$\Gamma$ hitung > $\Gamma$ tabel	Valid
X2.4	0,793	> 0,235	$\Gamma$ hitung > $\Gamma$ tabel	Valid
X2.5	0,308	> 0,235	$\Gamma$ hitung > $\Gamma$ tabel	Valid
X2.6	0,736	> 0,235	$\Gamma$ hitung > $\Gamma$ tabel	Valid
X2.7	0,341	> 0,235	$\Gamma$ hitung > $\Gamma$ tabel	Valid
X2.8	0,515	> 0,235	$\Gamma$ hitung > $\Gamma$ tabel	Valid
X2.9	0,639	> 0,235	$\Gamma$ hitung > $\Gamma$ tabel	Valid
X2.10	0,753	> 0,235	$\Gamma$ hitung > $\Gamma$ tabel	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2021 SPSS 22

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan/ Pernyataan dari nomor 1 sampai 10 pada variabel loyalitas karyawan menunjukkan nilai sig <  $\alpha = 0,05$  berarti seluruh butir pertanyaan/ Pernyataan dapat dikatakan valid. Dalam hal ini dapat disimpulkan pertanyaan yang dijadikan indikator variabel loyalitas karyawan telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

### Uji Reabelitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan angket/kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran di ulang kembali.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's > Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Kompensasi ( $X_1$ )	0,825	Reliabel
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	0,777	Reliabel
Loyalitas Karyawan ( $Y$ )	0,827	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2021 SPSS 22

Uji reliabilitas di hitung menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* dengan dengan Program SPSS Versi 22 adalah dengan membandingkan koefisien ( $\alpha$ ) dengan 0,60 dengan ketentuan jika koefisien ( $\alpha$ ) Cronbach > 0,60, maka 0,825 > 0,60 terdapat pada variabel kompensasi ( $X_1$ ), variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) yaitu 0,777 > 0,60 dan variabel loyalitas karyawan ( $Y$ ) yaitu 0,827 > 0,60 item-item tersebut dinyatakan reliabel, berarti bahwa pertanyaan/ Pernyataan merupakan indikator dari  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  dalam penelitian ini yaitu reliabel dan layak digunakan pada penelitian selanjutnya.



**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

Data yang berdistribusi normal adalah salah satu syarat dilakukannya *parametric-test*. Data yang tidak mempunyai distribusi normal harus menggunakan non *parametric-test*. Dari tabel *One-Sample Kolmogrov- Smirnov Test* diperoleh angka *asyp Sig.* (2-tailed). Nilai ini dibandingkan 0,05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikasi atau  $\alpha = 5 \%$ ) untuk pengambilan keputusan normal atau tidaknya adalah sebagai berikut :

- a. Nilai sig. (signifikasi) atau nilai probabilitas < 0,05. Distribusi data adalah tidak normal.
- b. Nilai sig. (signifikasi) atau nilai probabilitas > 0,05. Distribusi data adalah normal.

Berikut merupakan hasil uji dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov test

<b>Hasil Uji Normalitas</b>			
<b>Variabel</b>	<b>Asyp. Sig (2-tailed)</b>	<b><math>\alpha = 0,05</math></b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan	0,200	0,05	Normal

**Sumber : data primer yang diolah, 2021 SPSS 22**

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan (*Asyp Sig 2-tailed*) sebesar 0,200. Signifikan lebih dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ) sehingga menilai residual tersebut normal.

**Uji Multikolinieritas**

Hipotesis yang digunakan dalam uji multikolinieritas adalah sebagai berikut: Dasar pengambilan keputusan:

Jika  $VIF > 10$  jika *tolerance* < 0,1 maka terjadi multikolonieritas.

Jika  $VIF < 10$  jika *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolonieritas.

<b>Hasil Uji Multikolonieritas</b>			
<b>No</b>	<b>Variabel Bebas</b>	<b>Collinearity Statistics Tolerance</b>	<b>VIF</b>
1	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,337	2,967
2	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,337	2,967

**Sumber : data primer yang diolah, 2021 SPSS 22**

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai *Tolerance* kedua variabel yaitu variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Budaya organisasi (X<sub>2</sub>) adalah 0,337 berarti lebih dari 0,10 dan nilai VIF adalah 2,967 kurang dari dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Peneliti menggunakan metode uji gletser di penelitian ini. Adapun ketentuan dari pengujian heteroskedastisitas dengan metode uji gletser sebagai berikut:

- 1. Jika nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2. Jika nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Kompensasi	0,144	0,114 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,935	0,935 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

a. Dependent Variable : Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber : data primer yang diolah, 2021 SPSS 22

### Analisis Regresi Berganda

Analisis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependent.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat (Y)	Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub> g	t <sub>tabel</sub> $\alpha = 0,05$	Sig.
A		-2,320			
Loyalitas Karyawan	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,587	0,568	5,552	0,000
	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,381	0,346	3,380	0,001

Sumber : data primer yang diolah, 2021 SPSS 22

Dari hasil perhitungan regresi berganda di atas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2320 + 0,587 X_1 + 0,381 X_2$$

### Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi akan diperoleh nilai koefisien korelasi apakah positif atau negatif dan apakah hubungannya signifikan atau tidak, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

### Analisis Koefisien Korelasi

Variabel	R	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
Kompensasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan	0,874	0,756	2.790

Sumber : data primer yang diolah, 2021 SPSS 22

Dari hasil analisis korelasi (r) didapat korelasi antara kompensasi dan budaya organisasi (r) adalah 0,874. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dengan budaya organisasi . sedangkan arah hubungan positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkatkan budaya organisasi.

### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih kepada variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).



**Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi**

Variabel	R squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
Kompensasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan	0,654	0,649	3,346

**Sumber : data primer yang diolah, 2021 SPSS 22**

Pada tabel diatas bahwa besarnya R square adalah 0,654 atau 65,4%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar 65,4%, sedangkan sisanya sebesar (100%-65,4%) = 34,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, motivasi dan lain-lain.

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

Hasil pengolahan data uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

**Uji T Kompensasi (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Kompensasi	0,000	0,05	Signifikan

**Sumber : data primer yang diolah, 2021 SPSS 22**

Berdasarkan tabel di atas hasil menunjukkan nilai signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,000 < 0,05 artinya H0 ditolak Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y).

**Uji T Budaya Organisasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Budaya Organisasi	0,000	0,05	Signifikan

**Sumber : data primer yang diolah, 2021 SPSS 22**

Pada tabel di atas hasil menunjukkan nilai signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,000 < 0,05 artinya H0 ditolak Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y).

**Uji F**

Hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

**Hasil Pengujian Secara Simultan dengan Uji F**

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Kompensasi Budaya Organisasi	0,000	0,05	Signifikan

**Sumber : data primer yang diolah, 2021 SPSS 22**

Dari uji F pada tabel diatas menunjukkan hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. Tiki Palembang.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Tiki Palembang**

Hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y) sebesar  $0,000 < 0,5$ . Artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tiki Palembang dapat diterima.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang karyawan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan tempat kerja. Bahwa kompensasi yang tidak hanya terbatas pada gaji atau upah melainkan meliputi pula berbagai manfaat yang diperoleh oleh karyawan, baik dalam bentuk uang maupun non uang.

Pada penelitian ini variabel yang penelitian ini memperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.Tiki Palembang**

Hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) sebesar  $0,000 < 0,5$ . Artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tiki Palembang dapat diterima.

Pada penelitian ini variabel yang penelitian ini memperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi secara simultan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Tiki Palembang**

Hasil output koefisien korelasi diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,809 berarti berada pada rentang 0,80 – 0,809. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) sedang.

Hasil determinasi diperoleh nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,654 atau 65,4%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar 0,654 sisanya ( $100\% - 65,4\%$ ) = 34,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil pengujian F secara simultan atau bersama-sama antara variabel kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap loyalitas



karyawan (Y) pada PT. Tiki Palembang.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi ( $X_1$ ) terhadap loyalitas karyawan (Y) di PT. Tiki Palembang
2. Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap loyalitas karyawan (Y) di PT. Tiki Palembang.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap loyalitas karyawan (Y) di PT. Tiki Palembang secara simultan atau bersama-sama.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. kompensasi juga sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan maupun pegawai. Penerimaan kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji maupun upah tetapi perlu juga dalam bentuk non uang seperti kenaikan jabatan, penghargaan dan hadiah sekaligus pengakuan.
2. Walaupun budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pimpinan hendaknya selalu melakukan kajian ulang terhadap budaya organisasi yang saat ini, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan perlu meningkatkan tali silahtuhrami dengan mengadakan acara besar dan keagamaan misalnya anniversary perusahaan atau halal bin halal.
3. Untuk dapat meningkatkan loyalitas karyawan, PT. Tiki Palembang diharapkan dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga karyawan dan pegawai dapat bekerja dengan baik dan mendapatkan hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Edison, E. &. (2016). Manajemen Sumber Daya manusia. Bandung: Alfabeta.
- Gunawan, F. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Budays Organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. Victory International Futures. Agora, 5(1).
- Hasibuan, H. M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara Group.
- Hasibuan, S. M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

- Priyatno, D. (2018). SPSS poanduan Mudah Oleh Data Bagi Mahasiswa dan umum. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wellyanto, S.C. & Halim, A.G. (2017). Analisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan Hotel x di Bali. Jurnal Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra Surabaya
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja-Edisi Lima, Cetakan Ke-12. Depok: PT.Raja Grafindo Persada.

