

EVALUASI DAMPAK SISTEM KOMPENSASI DAN BENEFIT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN : STUDI KASUS DI UD ANUGERAH 99

by Telaumbanua Ledi Triranto

Submission date: 04-Oct-2023 05:41AM (UTC-0400)

Submission ID: 2185297088

File name: MANAJEMEN_-_LEDI_TRIRANTO_TELAUMBANUA.docx (605.13K)

Word count: 12726

Character count: 81545

**EVALUASI DAMPAK SISTEM KOMPENSASI DAN BENEFIT
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN :
STUDI KASUS DI UD ANUGERAH 99**

SKRIPSI



Oleh

LEDI TRIRANTO TELAUMBANUA

NIM : 2319292

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS**

2023

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang paling penting dalam sebuah perusahaan dibanding Sumber Daya lain seperti Modal, Teknologi, Mesin dan Material. Sumber Daya Manusia dikatakan unsur paling penting dikarenakan Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang menjalankan segala bentuk kegiatan dalam sebuah perusahaan. Menurut Ajabar (2020) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Mengingat hal ini, pemeliharaan hubungan dengan karyawan didalam sebuah perusahaan menjadi sangat penting. Sejalan dengan hal itu, tentunya kinerja yang baik dari seorang karyawan dalam sebuah perusahaan hadir dari tingkat loyalitas karyawan tersebut. Menurut Chairina (2019), mengatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan dimana dicerminkan dari kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Loyalitas karyawan merupakan hal penting untuk pencapaian visi dan misi serta tujuan dari sebuah perusahaan, tanpa adanya karyawan yang loyal maka pencapaian visi dan misi serta tujuan perusahaan akan terhambat dan tidak dapat tercapai dengan maksimal.

Menurut Steers dan Potter dalam In'Amul afa (2021), menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Pribadi.

Faktor yang berkaitan dengan karyawan itu sendiri, seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki dan ras.

2. Karakteristik Pekerjaan

Hal ini menyangkut pada seluk beluk sebuah perusahaan yang berupa tantangan kerja, kecocokan tugas, identifikasi tugas, dan kesempatan berinteraksi sosial.

3. Karakteristik Desain Perusahaan.

Menyangkut pada Intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari tingkat keikutsertaan perusahaan dalam mengambil keputusan dan menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan.

4. Pengalaman yang diperoleh dalam Pekerjaan.

Faktor ini meliputi sikap positif pada perusahaan, rasa percaya diri, dan rasa aman saat terlibat pada suatu perusahaan.

Dari beberapa faktor tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah salah satunya pemberian balas jasa dari perusahaan kepada karyawan terhadap kewajiban yang telah dilaksanakan berupa Kompensasi dan Benefit.

Menurut Akbar, et al., (2021) menyatakan bahwa Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan - tunjangan yang diperoleh bagi pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka Kurniawan, Kusumo Bintoro (2021) menyatakan bahwa Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang - orang bekerja pada suatu organisasi bukan organisasi lainnya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa benefit adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hal - hal yang menyangkut benefit diantaranya gaji/upah, bonus, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian Kompensasi dan Benefit sangat berdampak terhadap tingkat loyalitas karyawan karena pemberian Kompensasi dan Benefit yang tepat dapat menambah tingkat kinerja karyawan, kedisiplinan karyawan, serta memiliki rasa menjadi bagian dari perusahaan, sehingga karyawan melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Arnold dan Bohner (2018) menyatakan bahwa analisis dampak adalah tentang mengidentifikasi konsekuensi potensial dari perubahan atau memperkirakan apa yang perlu dimodifikasi untuk mencapai perubahan, dengan 3 (tiga) jenis utama analisis dampak diantaranya :

1. Analisis dampak ketertelusuran, yaitu menangkap hubungan antara persyaratan, spesifikasi, elemen desain, dan pengujian dan menganalisis hubungan mereka untuk menentukan ruang lingkup perubahan awal
2. Analisis dampak ketergantungan, yaitu analisis untuk menentukan kedalaman dampak pada sistem
3. Analisis dampak pengalaman, yaitu mempertimbangkan pengalaman ahli sebelumnya dalam organisasi, analisis dampak pengalaman mempelajari apa yang terjadi dalam situasi serupa dimasa lalu untuk menentukan apa yang mungkin terjadi dimasa depan.

Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dan menurut Maxmanroe (2019) menyatakan bahwa benefit dibagi menjadi tiga jenis yaitu :

1. Benefit finansial langsung berupa bayaran pokok (gaji / upah), bayaran insentif (pembagian laba, komisi, keuntungan dan opsi saham), bayaran tertanggung dan bayaran prestasi,
2. Benefit finansial tidak langsung, dapat berupa program - program perlindungan (asuransi dan pensiun), bayaran diluar jam kerja (cuti hamil, cuti tahunan, hari besar, liburan) dan fasilitas yang berupa kendaraan, tempat parkir dan ruang kantor.
3. Benefit Non finansial, pada umumnya berupa pekerjaan, misalnya tantangan, pengakuan, tanggung jawab, tugas- tugas yang menarik dan rasa pencapaian. Benefit ini juga berupa lingkungan kerja yang baik, supervisi yang kompeten, lingkungan yang nyaman, rekan kerja yang menyenangkan, serta kebijakan - kebijakan yang sehat.

Menurut Chaerudin, et al., (2020) menyatakan bahwa loyalitas karyawan bukan sekedar kesetiaan fisik yang tercermin pada seberapa lama karyawan berada dalam perusahaan, tetapi juga pemikiran, karena loyalitas karyawan merupakan kondisi psikologis yang menghubungkan karyawan dengan perusahaan seperti ide dan komitmen. Loyalitas karyawan memiliki beberapa aspek diantaranya :

- Taat pada peraturan,
- Tanggung jawab pada organisasi,
- Kemauan untuk bekerja sama,
- Rasa Memiliki,
- Hubungan antar pribadi,
- Mencintai pekerjaan / Kesukaan pada tugas.

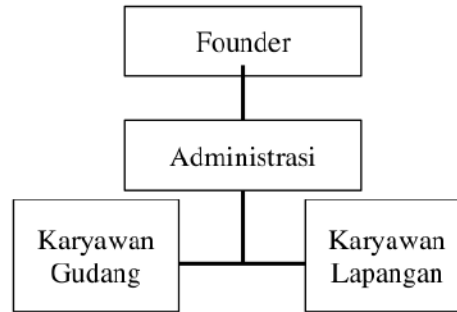
Penelitian yang pernah dilakukan oleh Lorens (2020) menyatakan bahwa melalui hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fadli Husen Syaas (2018) yang menyatakan bahwa melalui hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa terdapat nilai yang signifikan yang membuktikan bahwa hipotesis diterima. Serta didukung penelitian yang dilakukan oleh Sarani Simbolon (2021) yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Nur Alam, et al., (2020) yang menyatakan kesimpulan bahwa berdasarkan pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, dikarenakan menurut penelitian ini tidak hanya kompensasi yang menjadi faktor dalam peningkatan loyalitas karyawan, namun terdapat hal lain yakni kepuasan kerja dan beban kerja.

Tabel 1.1 Ringkasan Gap

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Lorens (2020)	1. Kompensasi (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Loyalitas Karyawan (Y)	Positif dan Signifikan
2	Muhammad Fadli Husen Syaous (2018)	1. Kompensasi (X1) 2. Motivasi Islami (X2) 3. Loyalitas Karyawan (Y)	Positif dan Signifikan
3	Sarani Simbolon (2021)	1. Kompensasi Finansial (X) 2. Loyalitas Karyawan (Y)	Positif dan Signifikan
4	Putri Nur Alam dkk (2020)	1. Kompensasi (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Beban Kerja (X3) 4. Loyalitas Karyawan (Y)	Tidak berpengaruh positif signifikan

UD Anugerah 99 adalah sebuah usaha dagang kecil yang bergerak dibidang perdagangan bahan bangunan yang berlokasi di Jln. Diponegoro No.444, Km.4, Kota Gunungsitoli Provinsi Sumatera Utara, yang telah berdiri sejak tahun 2010 sampai sekarang (13 tahun). Adapun beberapa jenis bahan bangunan yang di jual di UD Anugerah 99 diantaranya Kanal TASSO 75.75 , TASSO 75.65, KASSO 75.75, JOLY 75.75 , Reng TASSO 40.45, TRMX 30.45, Genteng Metal Spandek (0,25 mm, 0,30 mm, 0,35 mm, 0,40 mm), Genteng Metal Galvalume Steel (0,25 mm, 0,30 mm, 0,35 mm, 0,40 mm), Plafon PVC dan Pagar Galvanis dengan harga beragam dan berbeda - beda. Sistem penjualan yang diterapkan ada dua jenis , diantaranya , 1) Setiap pembelian barang bisa sekaligus pelayanan jasa pemasangan , 2) setiap pembelian barang bisa tidak sekaligus pelayanan jasa pemasangan sesuai dengan kesepakatan, sehingga dengan sistem penjualan yang elastis seperti demikian konsumen akan merasa nyaman. Dari sistem penjualan yang diterapkan di UD Anugerah 99 tersebut, maka tentunya harus didukung oleh karyawan yang terampil, handal dan mumpuni di bidang pemasangan rangka atap baja ringan, plafon PVC dan pagar Galvanis sehingga sistem penjualan tersebut dapat berjalan dengan lancar dan terarah. UD Anugerah 99 dipimpin oleh seorang Founder dan memiliki delapan (8) karyawan dengan struktur organisasi sebagai berikut :



Gambar 1.1 Struktur Organisasi

Adapun sistem pemberian upah atau gaji di UD Anugerah 99 diantaranya:

- Bagian Administrasi diberi upah sebesar Rp.2.000.000 (Dua Juta Rupiah) per bulan,
- Pekerja Gudang dengan upah sebesar Rp. 1.700.000 (Satu juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah) per bulan,
- Supir dengan upah sebesar Rp. 1.500.000 (Satu Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) per bulan,
- Kernet dengan upah sebesar Rp. 1.300.000 (Satu Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah) per bulan,
- Tukang Pasang Rp. 150.000 (Seratus Lima Puluh Ribu Rupiah) per hari.

Selain upah atau gaji tersebut , UD Anugerah 99 juga memberikan bonus tahunan setiap akhir tahun, fasilitas berupa tempat tinggal kepada karyawan, 1 (satu) unit kendaraan roda dua (sepeda motor) dan menyediakan belanja makan setiap harinya kepada setiap karyawan. Tentunya dalam implementasi sistem kompensasi dan benefit seperti ini, evaluasi merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh Founder UD Anugerah 99 sebagai kegiatan rutin yang harus dilaksanakan. Evaluasi merupakan kegiatan yang harus sering dilaksanakan dikarenakan hasil dari evaluasi merupakan bahan pertimbangan bagi Founder UD Anugerah 99 untuk menilai bagaimana sistem yang sudah diterapkan apakah mempunyai dampak bagi perusahaan atau tidak, sehingga dari hasil evaluasi dapat

ditemukan hal-hal yang masih kurang dan hal apa saja yang perlu ditambahkan. Proses kerja atau penjualan di UD Anugerah 99 dilaksanakan setiap hari kerja (Senin - Sabtu) dengan waktu operasional dari Pukul 08.00 WIB - 17.00 WIB.

UD Anugerah 99 dijadikan peneliti sebagai tempat atau objek penelitian dikarenakan melihat sesuai yang terjadi dilapangan, UD Anugerah 99 ini terbilang sebuah usaha dagang yang termasuk kategori kecil, namun bisa mengimplementasikan pemberian kompensasi dan benefit terhadap karyawan sehingga rata - rata karyawan ingin menetap, dan memiliki tingkat tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan. Tentu ini merupakan sesuatu hal yang unik dan langka, sebab tidak semua usaha dagang dapat mengimplementasikan sistem kompensasi dan benefit yang sesuai. Oleh sebab itu, Peneliti ingin mengetahui apakah sistem kompensasi dan benefit ini merupakan faktor utama yang membuat adanya loyalitas karyawan di UD Anugerah 99 atau tidak.

Berlandaskan dari penjelasan - penjelasan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti mengangkat sebuah judul penelitian “ **Evaluasi Dampak Sistem Kompensasi dan Benefit Terhadap Loyalitas Karyawan: Studi Kasus di UD Anugerah 99** “

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini bertujuan supaya penelitian dapat terfokus ke hal yang diteliti dan tidak menyebar. Oleh karena itu, berdasarkan beberapa uraian yang telah dikemukakan di Latar Belakang Masalah, maka penelitian ini berfokus pada Sistem Kompensasi dan Benefit di UD Anugerah 99.

1.3 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini, ada beberapa rumusan masalah yang ditemukan oleh peneliti, antara lain :

1. Bagaimana Implementasi Sistem Kompensasi dan Benefit terhadap Loyalitas Karyawan di UD Anugerah 99 ?
2. Apa saja faktor - faktor penghambat dan pendukung dalam penetapan Sistem Kompensasi dan Benefit di UD Anugerah 99 ?

3. Apakah Sistem Kompensasi dan Benefit berdampak terhadap tingkat Loyalitas Karyawan di UD Anugerah 99 ?
4. Apakah sistem kompensasi dan benefit merupakan faktor utama terhadap adanya loyalitas karyawan di UD Anugerah 99 ?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari beberapa rumusan masalah yang tercantum di atas, maka ada beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti, antara lain :

1. Untuk mengetahui bagaimana Implementasi Sistem Kompensasi dan Benefit terhadap Loyalitas Karyawan di UD Anugerah 99.
2. Untuk mengetahui faktor - faktor penghambat dan pendukung dalam penetapan Kompensasi dan Benefit di UD Anugerah 99.
3. Untuk mengetahui apakah Sistem Kompensasi dan Benefit berdampak terhadap tingkat Loyalitas Karyawan di UD Anugerah 99.
4. Untuk mengetahui Apakah sistem kompensasi dan benefit merupakan faktor utama terhadap loyalitas karyawan di UD Anugerah 99

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Kegunaan secara teoritis.

Sebagai sumber informasi pada Pembangunan Ilmu Pengetahuan, khususnya pada Dampak Sistem Kompensasi dan Benefit terhadap Loyalitas Karyawan, dan juga sebagai bahan masukan bagi peneliti lainnya yang ingin memperluas bidang kajian pada penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Secara Praktis.

Sebagai bahan pertimbangan kepada pembaca mengenai sistem kompensasi dan benefit, serta penelitian ini bisa menjadi bahan masukan untuk Universitas Nias khususnya untuk Prodi Manajemen.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Evaluasi

a. Pengertian Evaluasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI),Evaluasi mempunyai arti yaitu penilaian. Kata Evaluasi berasal dari Bahasa Inggris yang berarti penilaian atau penaksiran.

Deny Nusyirwan (2019) menyatakan bahwa Evaluasi secara umum yaitu suatu proses mencari data atau informasi tentang objek atau subjek yang dilaksanakan untuk tujuan pengambilan keputusan terhadap objek atau subjek.

Menurut Cross dalam Sofan Amri (2018), menyatakan bahwa Evaluasi merupakan proses memahami, memberi arti, mendapatkan dan mengkomunikasikan suatu informasi bagi keperluan mengambil keputusan agar dapat menentukan kondisi, dimana tujuan telah dapat dicapai.

Dari pendapat dan pengertian diatas, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa evaluasi merupakan sebuah kegiatan yang direncanakan untuk mengukur, menilai dan menentukan bagaimana hasil dari kegiatan yang telah dilaksanakan dan evaluasi merupakan cara terbaik untuk menguji efektivitas dan produktivitas dari sebuah perusahaan dengan melalui tahapan-tahapan yang telah tersusun. Artinya, dengan adanya evaluasi ini, semua yang telah dilaksanakan diharapkan bisa sesuai dengan yang telah direncanakan dari awal.

b. Tujuan Evaluasi

Silalahi (2020), menyatakan bahwa tujuan evaluasi pada hakikatnya adalah untuk memperoleh informasi yang akurat, terkini dan objektif terkait dengan pelaksanaan rencana dalam mengambil keputusan.

c. Tahapan Evaluasi

Notoatmodjo (2018), tahapan-tahapan dalam kegiatan evaluasi meliputi :

1. Menentukan topik evaluasi, sehingga pastikan sudah tahu apa yang akan dievaluasi,
2. Merancang kegiatan evaluasi yang mampu menentukan keberhasilan program,
3. Menetapkan cara atau metode evaluasi yang akan digunakan,
4. Melaksanakan evaluasi, mengolah dan menganalisis data dari hasil evaluasi tersebut,
5. Menentukan keberhasilan program yang dievaluasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan,
6. Menyusun rekomendasi terhadap program berikutnya berdasarkan hasil evaluasi tersebut.

2.1.2 Analisis Dampak

a. Pengertian Analisis Dampak

Robert S. Arnold dan Shawn A. Bohner (2018) menyatakan bahwa analisis dampak adalah mengidentifikasi konsekuensi potensial dari perubahan atau memperkirakan apa yang perlu dimodifikasi untuk mencapai perubahan.

Dari pernyataan itu bisa disimpulkan bahwa analisis dampak merupakan proses menganalisa pengaruh atau akibat dalam setiap proses yang dilaksanakan .

b. Jenis Analisis Dampak.

Menurut Arnold dan Bohner (2018), menyatakan bahwa ada tiga (3) jenis utama analisis dampak, diantaranya :

1. Analisis Dampak Ketertelusuran.

Analisis dampak ketertelusuran menangkap hubungan antara persyaratan, spesifikasi, elemen desain dan pengujian, menganalisis hubungan mereka untuk menentukan ruang lingkup perubahan awal.

Menentukan secara manual apa yang akan terpengaruh oleh perubahan bisa sangat memakan waktu dalam proyek yang kompleks.

2. Analisis Dampak Ketergantungan.

Jenis analisis dampak ini digunakan untuk menentukan kedalaman dampak pada sistem.

3. Analisis Dampak Pengalaman.

Dengan mempertimbangkan pengalaman para ahli sebelumnya dalam organisasi, analisis dampak pengalaman mempelajari apa yang terjadi dalam situasi serupa dimasa lalu untuk menentukan apa yang mungkin terjadi dimasa depan.

c. Keuntungan Analisis Dampak.

Ada beberapa keuntungan analisis dampak menurut Arnold dan Bohner (2018) diantaranya :

1. Ketepatan. Artinya, Analisis dampak memberikan informasi penting dan akurat
2. Peningkatan Efisiensi. Artinya, analisis dampak membantu merencanakan kasus uji yang lebih baik dan efisien dengan memberikan informasi yang jelas dan ringkas tentang perubahan dan efek dari perubahan tersebut.
3. Ketelitian. Dokumen analisis dampak cukup mudah dibaca.
4. Menghemat waktu.

2.1.3 Sistem Kompensasi dan Benefit

a. Pengertian Kompensasi dan Benefit

Akbar, et al., (2021) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian, dan Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan. Malayu S.P Hasibuan (2018) menyatakan bahwa benefit merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung

atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut, maka dapat diartikan bahwa kompensasi dan benefit merupakan dua hal yang sama yaitu segala jenis bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan, yang merupakan balasan jasa yang telah ia laksanakan.

b. Indikator Kompensasi dan Benefit

Ramadhan (2021) menyatakan secara umum indikator kompensasi dan benefit, diantaranya :

1. Gaji, merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah, merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas, merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh perusahaan.

c. Jenis-jenis Kompensasi dan Benefit.

Elmi (2018) dan Maxmanroe (2019) menyatakan bahwa komponen-komponen kompensasi dan benefit secara umum dikelompokkan menjadi tiga jenis, diantaranya :

1. Kompensasi Finansial secara langsung berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi pembagian laba atau keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan

cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

3. Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi dan kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

d. Tujuan Kompensasi dan Benefit.

Ramadhan (2021) menyatakan bahwa kompensasi memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama.

Dengan pemberian kompensasi dan benefit, terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha / majikan wajib membayar kompensasi dengan perjanjian yang telah disepakati.

2. Kepuasan Kerja.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi dan benefit diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk pengusaha akan lebih mudah dalam persaingan lingkungan bisnis yang semakin ketat.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi dan kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

d. Dampak Kompensasi dan Benefit.

Mengacu dari pengertian dan tujuan dari kompensasi diatas, maka bisa diambil beberapa dampak dari kompensasi, diantaranya :

1. Dapat menjadi daya tarik bagi pencari kerja. Artinya, dengan adanya implementasi sistem kompensasi di sebuah perusahaan, maka akan banyak pencari kerja yang ingin bekerja diperusahaan tersebut.
2. Perusahaan akan mendapat pekerja yang berkualitas. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dari perusahaan, pekerja atau karyawan akan dengan sepenuh hati dan semangat untuk bekerja.
3. Membuat karyawan terpacu terus berprestasi dan giat untuk bekerja.
4. Citra perusahaan akan tampak lebih baik dibanding kompetitor.
5. Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum yang ada.

e. Faktor Penghambat dan Pendukung Kompensasi dan Benefit.

Sutrisno dalam Hamali (2018) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi dan benefit, diantaranya :

1. Tingkat Biaya Hidup. Kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal dikota kecil.
2. Tingkat Kompensasi yang berlaku di Perusahaan lain. Informasi tentang kompensasi yang berlaku diperusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui. Jika tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3. Tingkat Kemampuan Perusahaan. Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya.
4. Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung jawab. Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang besar pula.
5. Peraturan Perundang-Undangan yang Berlaku. Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan pada para karyawan.
6. Peranan Serikat Buruh. Keberadaan serikat kerja yang ada dalam perusahaan dirasa sangat penting. Serikat pekerja akan menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.
7. Produktivitas kerja karyawan. Dalam sebuah perusahaan, tentunya akan memberikan benefit yang lebih besar jika produktivitas kerja karyawan dianggap memuaskan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang kurang produktif cenderung mengalami pengurangan benefit dari perusahaan.

2.1.5 Loyalitas Karyawan.

a. Definisi Loyalitas.

Chairina (2019), mengatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan dimana dicerminkan dari kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Hasibuan (2021), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keberagaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pendapat diatas, disimpulkan bahwa Loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Ketika seorang karyawan mendapatkan

hak nya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka tingkat loyalitas dari seorang karyawan akan besar dan begitu juga sebaliknya.

b. Aspek - Aspek Loyalitas Karyawan

Menurut Chaerudin, et al., (2020) menyatakan bahwa ada beberapa aspek-aspek loyalitas kerja, diantaranya :

1. Taat Pada Peraturan

Taat pada peraturan adalah sikap tunduk kepada tindakan atau perbuatan yang telah dibuat. Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang diterima apabila melanggar peraturan tersebut. Segala kebijakan yang diterapkan di perusahaan untuk memperlancar dan mengatur pelaksanaan tugas pimpinan perusahaan dihormati dan dilaksanakan dengan benar. Keadaan ini akan menimbulkan suatu disiplin yang berpihak pada perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2. Tanggung Jawab Pada Organisasi

Tanggung jawab dalam organisasi adalah sebuah kewajiban yang harus kita laksanakan sebagai bagian dari anggota sebuah organisasi. Karakteristik pekerjaan dan kinerja fungsinya memiliki konsekuensi yang dipaksakan oleh pekerja. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan kesadaran akan segala risiko yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya akan memberikan pemahaman tentang keberanian dan rasa tanggung jawab terhadap risiko dari apa yang telah dilakukan. Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis karyawan akan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi di tempat ia bekerja. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

3. Kemauan Untuk Bekerja Sama

Kemauan untuk bekerja sama adalah proses dari setiap karyawan yang ingin mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil yang maksimal. Bekerja sama dengan orang-orang dalam tim memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu saja. Karyawan tidak segan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam satu kelompok yang memungkinkan seorang karyawan mampu mewujudkan impian institusi di tempat ia bekerja untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin hanya akan dicapai oleh seorang karyawan secara individual.

4. Rasa Memiliki

Konteks rasa ingin memiliki ini bukan berarti ingin menguasai tempat kerja. Namun, rasa memiliki yang dimaksud adalah rasa ikut serta berkontribusi dan bertanggung jawab untuk kepentingan operasional visi misi perusahaan. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap instansi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan Antar Pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.

6. Mencintai Pekerjaan / Kesukaan Pada Tugas

Cinta adalah salah satu bentuk loyalitas. Cinta pada pekerjaan berarti memiliki loyalitas tinggi pada pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki sikap yang sesuai dengan definisi loyalitas akan mampu menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi permasalahan dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan bila seorang karyawan mencintai pekerjaannya. Mencintai pekerjaan adalah merasa

bersyukur, menyukai, serta mengagumi setiap tindakan, kegiatan atau usaha yang harus diberikan pada pekerjaan yang kita miliki. Selain itu, mencintai pekerjaan artinya mau bertanggung jawab atas segala konsekuensi yang akan didapatkan dari pekerjaan tersebut.

c. Indikator Loyalitas Karyawan

Busro (2018) menyatakan bahwa indikator loyalitas karyawan terdiri dari :

1. Kesiediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi.
2. Kesiediaan seseorang untuk mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut.
3. Kesiediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan.
4. Perasaan karyawan akan adanya kenyamanan.
5. Kepuasan karyawan didalam organisasi tempat dia bergabung untuk bekerja.

d. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Steers dan Potter dalam In'Amul aufa (2021), menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Pribadi.

Faktor yang berkaitan dengan karyawan itu sendiri, seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki dan ras.

2. Karakteristik Pekerjaan.

Hal ini menyangkut pada seluk beluk sebuah perusahaan yang berupa tantangan kerja, kecocokan tugas, identifikasi tugas, dan kesempatan berinteraksi sosial.

3. Karakteristik Desain Perusahaan.

Menyangkut pada Intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari tingkat keikutsertaan perusahaan dalam mengambil keputusan dan

menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan.

4. Pengalaman yang diperoleh dalam Pekerjaan.

Faktor ini meliputi sikap positif pada perusahaan, rasa percaya diri, dan rasa aman saat terlibat pada suatu perusahaan.

e. Manfaat Loyalitas Karyawan.

Menurut Runtu (2020), menyatakan bahwa loyalitas karyawan memiliki beberapa manfaat, antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Produktivitas.
2. Menciptakan sikap komitmen dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
3. Memenuhi kebutuhan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Pemenuhan kebutuhan perencanaan Sumber Daya Manusia.
5. Membantu karyawan mempertahankan mereka di perusahaan.

2.2 Peran Kontekstual.

Dalam pengembangan dan peningkatan Loyalitas karyawan tentunya tidak terlepas dari berbagai jenis aspek pendukung. Selain Kompensasi dan Benefit, aspek pendukung lain yang bisa mengembangkan loyalitas karyawan misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lain sebagainya. Namun, dari beberapa aspek yang lain tersebut, Kompensasi dan benefit lebih mendominasi dalam peningkatan loyalitas karyawan dikarenakan pada dasarnya karyawan dalam melaksanakan kewajibannya menginginkan hak yang setimpal, serta ketika Kompensasi dan Benefit yang diterima karyawan sesuai maka untuk melaksanakan pekerjaannya, karyawan akan lebih termotivasi, giat, cepat dan benar. Oleh karena itu, kompensasi dan benefit merupakan aspek utama dalam peningkatan loyalitas karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang terkait / relevan dengan penelitian ini, diantaranya :

1. Sarani Simbolon, dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal PLPE Estate Kandis” (2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dan dan sekunder. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Terjadinya penurunan loyalitas karyawan disebabkan oleh beberapa faktor internal pada perusahaan, yaitu dalam pemberian kompensasi finansial yang mereka terima. Yang menjadi keluhan karyawan adalah ketidakadilan dalam pemberian kompensasi yang tidak membedakan antara karyawan baru dengan karyawan lama, hal inilah yang menyebabkan rendahnya loyalitas karyawan. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa ada pengaruh dari kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan.
2. Lorens, dengan judul penelitian “ Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Plymilindo Perdana” (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kemudian diolah oleh program SPSS 21. Oleh karenanya pemberian kompensasi yang sesuai dan kepuasan kerja yang baik dapat mempengaruhi sikap, perilaku serta emosi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan sangat baik dan dapat menekan kesalahan yang terjadi, dikarenakan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Kompensasi dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi loyalitas karyawan di perusahaan tersebut. Semakin baik penerapan kompensasi dan kepuasan kerja di dalam perusahaan semakin meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
3. Muhammad Fadly Husen Syaous, dengan judul penelitian “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Islami Terhadap Loyalitas Karyawan di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta” (2018). Merujuk pada loyalitas karyawan penelitian ini menganalisis tentang pengaruh kompensasi dan motivasi islami terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan

metode pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi islami terhadap loyalitas karyawan.

4. Idham, dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Sekolah Terhadap Loyalitas Kerja Guru di MTS Darunnajah Jakarta” (2020). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Sekolah terhadap Loyalitas Kerja Guru. Penelitian ini adalah penelitian survei-korelasi. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, dan teknik analisis menggunakan Analisis Jalur. Kesimpulan penelitian ini, bahwa peningkatan loyalitas kerja guru ditentukan oleh konvensasi yang diterima Guru. Selanjutnya peningkatan loyalitas kerja guru ditentukan kondusifitas lingkungan sekolah. Perbaikan kompensasi akan berdampak kepada peningkatan kondusifitas lingkungan sekolah. Sementara pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja dimediasi oleh faktor kondusifitas lingkungan sekolah.

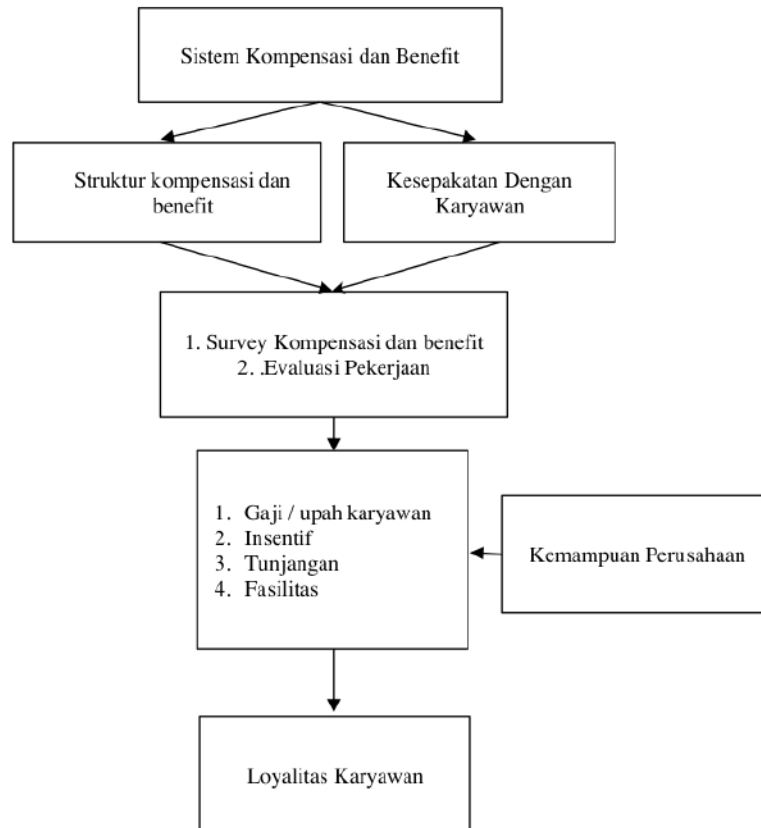
2.4 Kerangka Pemikiran.

Karyawan adalah orang-orang yang bekerja dalam sebuah perusahaan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan. Peran karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah besar, karena karyawan yang melaksanakan segala kegiatan dalam perusahaan sehingga apapun yang menjadi program dalam sebuah perusahaan bisa terlaksana dan terealisasi dengan baik.

Loyalitas adalah tekad dan kemampuan karyawan dalam mengemban tanggung jawab dari pelaksanaan tugas yang telah dipercayakan. Dengan loyalnya seorang karyawan dalam sebuah perusahaan maka akan menjadi keuntungan tersendiri bagi perusahaan tersebut dikarenakan untuk pencapaian visi dan misi yang telah dirancang dapat tercapai dengan maksimal.

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap sebuah perusahaan maka perusahaan perlu memberikan kompensasi dan benefit yang sesuai

kepada karyawan. Dengan berbagai cara perusahaan harus mampu membuat loyalitas karyawan menjadi lebih meningkat. Peranan perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan dapat tercermin dari pemberian Kompensasi dan Benefit kepada karyawan. Oleh karena itu kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini diperlukan sebuah rancangan penelitian, yang direncanakan dengan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan memperoleh jawaban untuk penelitiannya.

3.1.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari hal yang diamati. Semua hasil yang didapatkan oleh peneliti nantinya akan disimpulkan dan diuraikan dalam bentuk wacana.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Sugiyono (2020) menyatakan bahwa Penelitian Kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme atau interpretif, digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilaksanakan secara observasi,wawancara dan dokumentasi, data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena.

Penelitian Kualitatif dilakukan melalui metode :

1. Wawancara

Peneliti mendatangi tempat penelitian dan mewawancarai sumber utama yang akan menggambarkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan menyampaikan beberapa pertanyaan yang nantinya akan dijadikan sebagai bahan dalam penelitian

2. Observasi

Observasi dilakukan oleh peneliti dengan mendatangi dan mengamati kegiatan di tempat penelitian dan melihat apa saja hal - hal atau kegiatan yang terjadi di tempat penelitian dan berinteraksi dengan orang-orang yang ada disana.

3. Dokumentasi.

Proses dokumentasi juga dilakukan oleh peneliti dengan mendatangi tempat penelitian dengan memeriksa beberapa dokumen yang ada di kearsipan tempat penelitian.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa variable penelitian suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa ada dua jenis variabel yakni variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Dari pendapat tersebut diatas, maka pada penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

3.2.1 Variabel Bebas

Variabel bebas juga sering disebut dengan variabel perlakuan, kuasa, treatment, independent. Variabel bebas merupakan variabel yang apabila dalam suatu waktu berada bersamaan dengan variabel lain, maka akan berubah dalam keragamannya. Oleh karena itu, variabel bebas pada penelitian ini adalah kompensasi dan benefit.

Kompensasi dan benefit merupakan segala bentuk pendapatan karyawan yang diterima dari perusahaan, baik dalam bentuk uang, barang langsung, barang tidak langsung, tunjangan dan lain sebagainya, yang datanya dapat diperoleh melalui indikator, yaitu pendapatan atau jumlah kompensasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan yang telah diterima oleh karyawan, diantaranya :

- Gaji / upah yang diterima oleh karyawan

- Tunjangan dan Bonus yang diterima oleh karyawan
- Insentif yang diterima oleh karyawan
- Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

3.2.2 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dapat berubah dikarenakan oleh variabel bebas. Variabel terikat juga sering disebut variabel tergantung, efek, tak bebas dan dependent. Oleh sebab itu, variabel terikat pada penelitian ini adalah loyalitas karyawan, dengan pengukuran variabel melalui indikator :

1. Kesiediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi.
2. Kesiediaan seseorang untuk mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi
3. Kesiediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan.
4. Kenyamanan karyawan.
5. Kepuasan karyawan.

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UD. ANUGERAH 99, alamat Jl. Diponegoro No. 444, Km.4 Gunungsitoli.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan terhitung sejak Mei 2023 sampai Agustus 2023 dengan Struktur jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Mei		Juni				Juli				Agustus					
		III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV		
1	Penyusunan Proposal	■	■														
2	Pengajuan Proposal			■	■												
3	Seminar Proposal					■											
4	Revisi Proposal						■	■									
5	Pengambilan Data Pertama								■	■							
6	Konsultasi Dengan Dosen Pembimbing								■	■							
7	Pengambilan Data Selanjutnya								■	■	■						
8	Penulisan Naskah Skripsi							■	■	■	■	■					
9	Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing											■	■				
10	Penyempurnaan Data											■	■				
11	Lanjutan Penulisan Skripsi											■	■				
12	Penyempurnaan Naskah dan Persiapan Ujian Skripsi											■	■	■			
13	Penyerahan Naskah dan Persiapan Ujian Meja Hijau													■	■		

3.4 Sumber Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber pengumpulan data, yaitu data primer dan data sekunder.

3.4.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber utamanya. Data primer secara khusus dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti mengumpulkan data primer dengan metode wawancara dan juga metode observasi. Metode wawancara

adalah metode yang pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Peneliti melakukan wawancara kepada Founder UD. Anugerah 99 dan karyawan UD. Anugerah 99 untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan. Kemudian peneliti juga melakukan pengumpulan data dengan metode observasi. Metode observasi adalah metode pengumpulan data primer dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan kejadian tertentu yang terjadi. Data primer didapatkan peneliti dengan mendatangi UD. Anugerah 99 untuk mengamati aktivitas yang terjadi di UD. Anugerah 99 tersebut untuk mendapatkan data atau informasi yang sesuai dengan apa yang dilihat dan sesuai dengan kenyataannya. Adapun sumber utama dari penelitian ini adalah Founder UD. Anugerah 99 dan karyawan di UD. Anugerah 99.

3.4.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data suatu penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data *dokumenter*. Peneliti mendapatkan data sekunder ini dengan cara melakukan permohonan ijin yang bertujuan untuk meminjam bukti-bukti kegiatan di UD. Anugerah 99. Oleh karena itu, sumber data sekunder pada penelitian ini adalah laporan kegiatan tertulis di UD. Anugerah 99.

3.5 Instrumen Penelitian

Pengumpulan data penelitian kualitatif yang dilakukan dengan berbagai metode-metode penelitian seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi, memerlukan alat bantu sebagai instrumen. Instrumen yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah kamera, telepon genggam untuk recorder, pensil, pena, buku dan buku gambar. Kamera digunakan saat observasi untuk merekam kejadian yang penting pada suatu peristiwa baik dalam bentuk foto maupun video. Recorder, digunakan untuk merekam suara ketika melakukan pengumpulan data, baik menggunakan metode wawancara, observasi, dan sebagainya. Sedangkan pensil, ballpoint, buku,

dan buku gambar digunakan untuk menuliskan atau menggambarkan informasi data yang didapat dari narasumber.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti, maka teknik pengumpulan data yang akan dilakukan peneliti pada penelitian ini adalah Wawancara, Dokumentasi dan Observasi.

3.6.1 Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang diinginkan. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara atau orang yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara atau orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Disini, peneliti merupakan orang yang berperan aktif untuk bertanya dan memancing pembicaraan menuju masalah tertentu kepada informan, dengan tujuan agar memperoleh jawaban dari permasalahan yang ada, sehingga diperoleh data penelitian. Penggunaan metode wawancara ini dimaksudkan untuk mendapatkan keterangan secara *face to face*, artinya secara langsung berhadapan dengan informan.

Hal ini juga dimaksudkan untuk mencari kelengkapan data yang diperoleh. Peneliti mengadakan wawancara secara bebas atau wawancara tidak terstruktur menuju fokus penelitian sekaligus mencatat pernyataan atau pendapat yang penting dan sesuai dengan fokus penelitian. Hasil wawancara kemudian disusun secara sistematis dalam bentuk ringkasan data. Wawancara dilakukan kepada Founder UD. Anugerh 99 sebagai informan kunci dan 2 (dua) orang karyawan UD. Anugerah 99 sebagai informan pendukung. Wawancara yang dilakukan berkaitan dengan fokus penelitian yang digali dari judul penelitian “Evaluasi Sistem Kompensasi dan Benefit Terhadap Loyalitas Karyawan, Studi Kasus di UD. Anugerah 99”

3.6.2 Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data dengan melihat dan mencatat suatu laporan yang sudah tersedia. Berbagai jenis informasi

yang dapat diperoleh melalui dokumentasi dapat didapatkan dari kearsipan perusahaan, diantaranya, surat - surat resmi, catatan perusahaan dan laporan perkembangan yang dianggap relevan dengan penelitian dan lain-lain. Metode ini digunakan peneliti untuk mengetahui data tentang sejarah UD. Anugerah 99, Jumlah karyawan di UD. Anugerah 99, dan dokumen-dokumen lain yang terkait dengan fokus penelitian.

3.6.3 Observasi

Observasi atau pengamatan dilakukan dengan disertai pencatatan terhadap keadaan atau perilaku obyek sasaran. Observasi sangat sesuai digunakan dalam penelitian yang berhubungan dengan kondisi karyawan dan tingkat loyalitas karyawan dalam sebuah perusahaan. Kelebihan teknik ini adalah data yang diperoleh lebih dapat dipercaya karena dilakukan atas pengamatan sendiri dengan berkomunikasi dan berinteraksi. Sehingga peneliti mengadakan observasi secara langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang terjadi di UD. Anugerah 99. Metode ini digunakan peneliti untuk mengamati situasi latar alami dan pelaksanaan kegiatan pekerjaan di UD. Anugerah 99. Dengan komunikasi dan interaksi, peneliti mendapatkan kesempatan untuk mengetahui aktivitas disana.

Dengan melibatkan diri sebagai aktivitas subjek, sehingga tidak dianggap orang asing, melainkan sudah merupakan bagian dari setiap proses kegiatan yang berlangsung. Dengan metode observasi atau pengamatan ini, peneliti ingin mengetahui proses kegiatan kerja di UD. Anugerah 99 secara langsung. Dalam penelitian dengan teknik observasi, peneliti akan datang langsung ke UD. Anugerah 99.

3.7 Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul pada penelitian ini adalah data kualitatif, sehingga teknik analisisnya sesuai dengan yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman sebagaimana yang dikutip Sugiyono (2020) yaitu dilakukan secara interaktif, yang dapat dijelaskan dengan menggunakan langkah-langkah dimulai dari Reduksi data, Sajian Data dan Verifikasi data atau Penarikan kesimpulan.

3.7.1 Reduksi Data (Data Reduction)

Reduksi data adalah merangkum dan memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Proses reduksi data ini tidak dilakukan pada akhir penelitian saja, tetapi dilakukan secara terus-menerus sejak proses pengumpulan data berlangsung karena reduksi data ini bukanlah suatu kegiatan yang terpisah dan berdiri sendiri dari proses analisis data, akan tetapi merupakan bagian dari proses analisis itu sendiri.

Reduksi data pada penelitian ini difokuskan pada Sistem Kompensasi dan Benefit Terhadap Loyalitas Karyawan.

3.7.2 Sajian Data (Data Display)

Data Display adalah suatu proses pengorganisasian data sehingga mudah dianalisis dan disimpulkan. Penyajian data ini merupakan hasil reduksi data yang telah dilakukan sebelumnya agar menjadi sistematis dan bisa diambil maknanya, karena biasanya data yang terkumpul tidak sistematis. Penyajian data dalam penelitian ini berbentuk uraian narasi. Hal ini disesuaikan dengan jenis data yang terkumpul dalam proses pengumpulan data, baik dari hasil wawancara, observasi, maupun dokumentasi.

3.7.3 Verifikasi Data / Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang benar.

Sehubungan dengan penelitian ini, peneliti hanya ingin mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan keadaan yang diteliti yaitu Sistem Kompensasi dan Benefit di UD. Anugerah 99. Apabila datanya sudah terkumpul, maka dilakukan klarifikasi data yaitu dengan cara digambarkan

dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Singkat

UD Anugerah 99 didirikan pada tanggal 25 Juni 2010 yang berlokasi di Jl. Diponegoro No. 444, KM.4 Desa Sifalaete, Kota Gunungsitoli. UD Anugerah 99 sendiri merupakan usaha dagang yang bergerak dibidang bangunan khususnya penjualan Baja ringan. Pada awalnya, Bapak Johannes Setiasa Waruwu selaku Founder berinisiatif mendirikan UD Anugerah 99 dikarenakan melihat situasi di Kepulauan Nias sejak terjadinya gempa, banyak bangunan-bangunan baru yang menggunakan baja ringan sebagai bahan utama dalam pembuatan atap. Modal awal yang digunakan oleh Bapak Johannes Setiasa adalah Rp.700.000.000 (Tujuh ratus juta rupiah). Pada awal berdirinya toko UD Anugerah 99, cuman memiliki 2 (Dua) orang karyawan yakni 1 (satu) orang bagian Administrasi dan 1 (Satu) orang bagian gudang, karena pada awalnya UD Anugerah 99 menerapkan sistem penjualan cuman jasa penjualan saja. Namun 3 (Tiga) bulan setelah berdiri, UD Anugerah 99 menambah karyawan sebanyak 3 (tiga) orang yang bekerja dilapangan untuk jasa pemasangan ke pihak konsumen. Hal ini bisa diterapkan oleh UD Anugerah 99 dikarenakan banyaknya konsumen ketika belanja meminta toko untuk langsung menyediakan jasa pemasangan. Bahan-bahan baja ringan yang dijual di UD Anugerah 99 berasal dari produsen dari Kota Medan. Pada tahun 2016, UD Anugerah 99 menambah barang yang dijual yaitu Pagar Galvanis dan Plafon PVC.

4.1.2 Kondisi Fisik.

UD Anugerah 99 memiliki bangunan berupa toko yang menghadap ke arah Jalan Provinsi dan memiliki dua (2) pintu, dan di depan toko terdapat banner yang bertuliskan UD Anugerah 99.

4.1.3 Visi dan Misi

1) Visi.

Menjadi Usaha Dagang yang berkualitas dengan layanan terbaik dan memberikan solusi terpercaya.

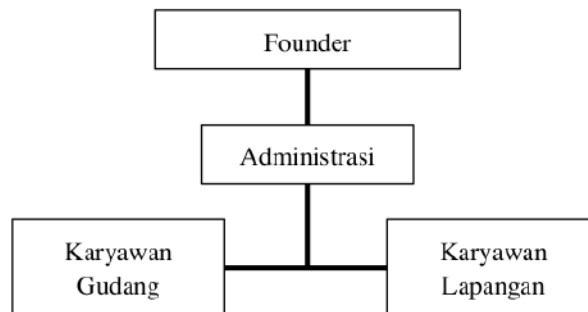
2) Misi.

- Menyediakan kebutuhan bahan bangunan yang berkualitas dan terbaik dengan harga yang terjangkau,
- Memberikan pelayanan, mutu dan kepuasan yang terbaik kepada konsumen,
- Menciptakan pengalaman berbelanja yang menyenangkan dan nyaman bagi konsumen,
- Membangun dan Menciptakan citra terbaik usaha.

4.1.4 Struktur Organisasi dan Job Deskripsi.

1) Struktur Organisasi.

Adapun struktur organisasi UD Anugerah 99 sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

2) Job Deskripsi.

- Founder
Mengatur dan Mengelola Usaha
- Administrasi
Melayani konsumen dan mengelola administrasi dan keuangan usaha.
- Karyawan Gudang

Menyusun barang, mengatur pengiriman dan penyimpanan barang, memindahkan barang saat distribusi, dan mengatur keluar masuknya barang, mengantar dan menjemput barang

- Karyawan Lapangan
Melaksanakan jasa pemasangan kepada konsumen.

4.1.5 Identitas Karyawan.

Tabel 4.1 Identitas Karyawan

No	Nama	Umur	Jabatan	Tahun Masuk
1	Johannes Setiasa Waruwu	55 Tahun	Founder	2010
2	Ira Gravisca Harefa	24 Tahun	Administrasi	2020
3	Santonius Aro Waruwu	28 Tahun	Karyawan Gudang	2015
4	Yuliman Halawa	35 Tahun	Karyawan Gudang (Supir)	2018
5	Meiman Pasrah Gulo	23 Tahun	Karyawan Gudang (Kernet)	2018
6	Melifao Telaumbanua	49 Tahun	Karyawan Lapangan	2010
7	Herti Lovman Telaumbanua	23 Tahun	Karyawan Lapangan	2017
8	Firman Zendrato	27 Tahun	Karyawan Lapangan	2016
9	Waspada Telaumbanua	30 Tahun	Karyawan Lapangan	2015

4.1.6 Produk.

UD Anugerah 99 tidak memproduksi barang-barang yang dijualnya, namun membeli produk dari produsen yang berada di Kota Medan, dan kemudian menjualnya kembali. Founder UD Anugerah 99 memilih setiap produk yang dijual baik dari segi kualitas, citra, dan ketahanan bahan. Barang-barang yang dijual di UD Anugerah 99 diantaranya Kanal TASSO 75.75 , TASSO 75.65, KASSO 75.75, JOLY 75.75 , Reng TASSO 40.45, TRMX 30.45, Genteng Metal Spandek (0,25 mm, 0,30 mm, 0,35 mm, 0,40 mm), Genteng Metal Galvalume Steel (0,25 mm, 0,30 mm, 0,35 mm, 0,40

mm), Plafon PVC dan Pagar Galvanis. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Bapak Johannes S Waruwu,

“ ...Produk yang kami pasarkan berupa bahan baja ringan yang terdiri dari kanal dan reng, kami juga memasarkan seng spandek, plafon PVC dan juga pagar galvanis. Untuk barang-barang yang kami pasarkan ini sendiri tidak kami produksi sendiri namun mengambil dari produsen yang ada di Kota Medan...”. (Wawancara dengan JS 31 Juli 2023).

Dari penjelasan Bapak JS Waruwu selaku Founder UD Anugerah 99, maka dapat diketahui bahwa produk yang dipasarkan di UD Anugerah 99 tidak diproduksi sendiri melainkan membeli dari produsen dan menjualnya kembali.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan.

4.2.1 Hasil Penelitian

Dalam sebuah perusahaan, tentunya harus memperhatikan langkah-langkah yang dilakukan dalam meningkatkan loyalitas karyawan sehingga dapat menciptakan perusahaan yang lebih berkembang di bidangnya. Salah satu hal yang wajib diperhatikan oleh sebuah perusahaan adalah pemberian balas jasa kepada karyawan berupa kompensasi dan benefit dikarenakan pada zaman yang semakin berkembang ini, karyawan sangat memperhatikan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan itu sendiri. Sehingga dengan adanya keseimbangan antara jasa yang dilaksanakan dengan balas jasa yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan menambah tingkat loyalitas yang tinggi dan terpacu untuk menunjukkan performa terbaiknya karena termotivasi oleh tawaran kompensasi dan benefit dari perusahaan. Untuk mengetahui sistem kompensasi dan benefit terhadap loyalitas karyawan di UD Anugerah 99, dapat diketahui melalui beberapa indikator kompensasi dan benefit serta indikator loyalitas karyawan, diantaranya :

a. Gaji dan Upah.

Gaji dan upah merupakan salah satu hal penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan. Gaji dan upah sering

disamakan dalam penyebutannya, namun pada dasarnya gaji dan upah memiliki perbedaan yang terletak pada jangka waktu penerimaannya, yakni gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan tetap dalam sebuah perusahaan dan memiliki kontrak kerja dalam jangka waktu tertentu yang telah disepakati sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan harian ataupun musiman.

Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh Founder UD Anugerah 99 bahwa :

“...Untuk pemberian gaji, disini kami menyesuaikan gaji sesuai dengan posisi kerja masing-masing karyawan, ada juga yang bukan menerima gaji melainkan upah, kenapa upah ? karena posisi kerja mereka yang dihitung perhari, jadi artinya disini kita ada yang memberi gaji per bulan , juga ada yang di upah perhari...”

Selanjutnya, Founder menjelaskan lagi bahwa :

“...Dalam membuat sebuah usaha, awalnya pasti kita telah membahas mengenai resiko dan tanggung jawab dalam membuka sebuah usaha. Tentunya, setelah kita mengetahui berbagai aspek tersebut, pastinya kita sudah tahu apa-apa saja yang perlu kita persiapkan. Untuk toko ini sendiri, aspek utama pendukung dalam memberikan jasa berupa finansial kepada karyawan sudah pasti pemasukan di toko sendiri. Semaksimal mungkin toko berupaya untuk mendapatkan pemasukan, utamanya dana sehingga segala jenis administrasi dapat berjalan dengan baik. Yang kedua, pendukung selanjutnya yaitu tanggung jawab pekerjaan dari karyawan. kenapa ini menjadi pendukung , bagi saya mempekerjakan karyawan bukan hanya sekedar karena melihat keuntungan dari kerja mereka, tapi kita perlu melihat juga bagaimana mereka dalam bekerja dan bagaimana kita membayar jasa mereka. Bagi saya, semakin giat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan semakin besar keuntungan yang diberikan kepada usaha kita, maka tentunya kita juga harus memberikan balasan jasa yang mengimbangi jasa yang telah mereka berikan untuk toko...”
(Wawancara dengan JS, 31 Juli 2023).



Gambar 4.2 Wawancara Dengan Founder UD Anugerah 99

Hal ini juga disampaikan oleh Administrasi UD Anugerah 99 yang mengatakan bahwa :

“...Biasanya gaji yang diterima oleh karyawan di UD Anugerah 99 berdasarkan posisi kerja karyawan. Untuk karyawan yang memiliki kontrak kerja seperti bagian administrasi dan pekerja gudang, digaji perbulan sedangkan pekerja harian atau karyawan lapangan, lebih cenderung di upah karena mereka tidak memiliki kontrak kerja sehingga sistem pengupahan mereka dihitung berdasarkan hari kerja...” (Wawancara dengan IG, 7 Agustus 2023).



Gambar 4.3 Wawancara Dengan Administrasi UD Anugerah 99

Hal ini didukung oleh hasil wawancara kepada karyawan yang mengatakan bahwa :

“...Gaji ? sudah pasti, namanya juga kerja ya pasti mendapat gaji, tapi kami lebih ke upah sih, karena sistem kerja kami yang dihitung perhari...” (Wawancara dengan MF, 24 Agustus 2023).



Gambar 4.4 Wawancara Dengan Karyawan UD Anugerah 99

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa di UD Anugerah 99 semua karyawan menerima balas jasa, dan sistem pemberian balas jasa berupa gaji dan upah yang tertata dan telah disepakati serta diberikan sesuai dengan posisi kerja masing-masing karyawan. Dengan 2 (dua) sistem pembayaran, yakni :

- Gaji, diberikan kepada karyawan yang mempunyai kontrak kerja seperti bagian administrasi dan karyawan gudang.
- Upah, diberikan kepada karyawan yang tidak mempunyai kontrak kerja seperti karyawan lapangan.

Hal ini didukung oleh teori pada BAB II halaman 12, menurut Ramadhan (2021) menyatakan bahwa gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya dan upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

Dari simpulan dan teori pendukung tersebut maka peneliti berpendapat bahwa sebaiknya dalam pemberian gaji dan upah karyawan, UD Anugerah 99 mengubah sedikit sistem nya. Artinya, karyawan tidak tetap seperti karyawan lapangan digaji perbulan bukan diupah perhari dan memperkerjakan mereka di toko ketika tidak ada kerja jasa pemasangan dilapangan, supaya lebih memiliki ikatan kerja antara karyawan lapangan dengan UD Anugerah 99, sehingga karyawan lebih terikat dan focus dengan pekerjaannya di UD Anugerah 99.

b. Insentif.

Insentif merupakan salah satu sarana yang diterapkan oleh sebuah perusahaan dengan tujuan untuk menumbuhkan loyalitas karyawan dan mendorong tingkat produktivitas dan kualitas karyawan sehingga memiliki dampak positif terhadap perusahaan. Insentif biasanya dapat berupa bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan jangka waktu yang tidak beraturan sesuai dengan keinginan dari perusahaan itu sendiri.

UD Anugerah 99 dalam memberikan insentif dilaksanakan pada akhir tahun, yang di UD Anugerah 99 sering mereka sebut dengan bonus tahunan. Sesuai dengan hasil wawancara dari Founder UD Anugerah 99 yang mengatakan bahwa :

“...Kita disini, di UD Anugerah 99 memberikan bonus tahunan kepada karyawan atau jika di istilahkan pesangon. Kita menghargai setiap kinerja karyawan tanpa harus membedakan satu sama lain, ya karena disini juga karyawan selalu memberikan yang terbaik dalam bekerja sehingga bukan hanya toko yang memberikan mereka kenyamanan tapi karyawan juga memberikan kenyamanan kepada toko, sehingga terjadi hubungan timbal balik yang baik...”. (Wawancara dengan JS, 31 Juli 2023).

Hal ini didukung oleh hasil wawancara kepada karyawan yang mengatakan bahwa :

“...Ini memang salah satu yang kami banggakan disini, karena dalam satu tahun itu kami bekerja, dan akhir tahunnya kami diberikan semacam penyemangat, dan kami sangat merasa dihargai disitu karena jerih payah yang telah kami berikan ke toko selama satu tahun dihargai, ya walaupun memang tidak terlalu besar tapi itu sudah cukup membuat kami senang, dan bagusnya lagi, semua kami karyawan diberikan tanpa terkecuali...”. (Wawancara dengan MF, 24 Agustus 2023).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa di UD Anugerah 99 memberikan insentif kepada setiap karyawan tanpa terkecuali, dan diberikan setiap akhir tahun yang mereka sebut bonus

tahunan, dengan tujuan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas jasa yang telah mereka laksanakan selama satu tahun sehingga karyawan merasa dihargai atas jerih payah yang telah karyawan berikan untuk perusahaan.

Hal ini didukung oleh teori pada BAB II halaman 12, dijelaskan bahwa menurut Ramadhan (2021) menyatakan bahwa insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

Dari simpulan dan teori pendukung tersebut, maka peneliti berpendapat bahwa pemberian insentif kepada karyawan sebaiknya tidak hanya dalam bentuk bonus tahunan, namun insentif juga harus difokuskan kepada karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dari karyawan lainnya, sehingga adanya tingkat persaingan lebih dari karyawan untuk meningkatkan lagi tingkat loyalitasnya.

c. Tunjangan.

Tunjangan adalah Sejumlah uang yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi secara rutin yang bisa digunakan oleh karyawan untuk kebutuhannya dan juga keluarga, diluar gaji yang telah disepakati. Hal ini biasanya diberikan oleh perusahaan guna membantu karyawan-karyawannya.

Sesuai dengan hasil wawancara kepada Founder UD Anugerah 99 yang menyatakan bahwa :

“...Berbicara masalah tunjangan, untuk UD Anugerah 99 sampai saat ini masih belum menerapkan hal itu, dan sejak awal berdiri toko ini memang tidak pernah menerapkan hal tersebut...” (Wawancara dengan JS, 31 Juli 2023).

Hal ini juga didukung hasil wawancara kepada karyawan UD Anugerah 99 yang mengatakan bahwa :

“...Tunjangan tidak, kami tidak mendapat tunjangan dalam bentuk apapun ..” (Wawancara dengan IG, 7 Agustus 2023).

Dari beberapa hasil wawancara tersebut bisa diketahui bahwa di UD Anugerah 99 tidak memberikan tunjangan kepada karyawannya

dalam bentuk apapun. Sejak berdiri, pemberian tunjangan belum pernah dilaksanakan.

Hal ini dicantumkan di teori pada BAB II halaman 12 bahwa menurut Ramadhan (2021) menyatakan bahwa tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

Dari simpulan dan teori diatas, maka peneliti berpendapat bahwa sebaiknya UD Anugerah 99 juga memberikan tunjangan kepada karyawan meskipun tidak terlalu besar. Setidaknya dalam pemberian tunjangan, karyawan akan sedikit terbantu dan kinerjanya dihargai.

d. Fasilitas.

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat dinikmati, ditempati dan dipergunakan oleh karyawan untuk memudahkan berbagai kegiatan yang sengaja disediakan oleh perusahaan. Fasilitas biasanya dapat berupa benda, perlengkapan, dan tempat tinggal.

Sesuai dengan hasil wawancara dari Founder UD Anugerah 99 yang menyatakan bahwa :

“...UD Anugerah 99 menyediakan beberapa fasilitas yang disediakan untuk karyawan. Pertama, disini kita menyediakan 2 kamar untuk tempat tinggal karyawan karena rata-rata karyawan disini rumahnya jauh maka kita menyediakan tempat tinggal supaya tidak kembali-kembali kerumah masing-masing setiap harinya karena posisi lokasi rumah mereka yang tidak dekat. Kedua, toko menyediakan satu unit motor untuk digunakan bergantian oleh karyawan, yang digunakan untuk keperluan toko, dan bisa juga digunakan untuk keperluan mendadak atau kepentingan karyawan yang memang tidak bisa dielakkan di rumah mereka masing-masing maka mereka boleh menggunakan motor tersebut. Kemudian disini kita juga menyediakan sarapan, makan siang dan makan malam karyawan, sehingga tidak terbebani kepada karyawan mengenai hal itu. Kalau berbicara masalah beban mengenai fasilitas yang disediakan, saya kira ini hal yang memang tidak semua toko menyediakan untuk para karyawan nya,

namun hal ini bisa saya katakan jika toko merasa terbebani mungkin fasilitas- fasilitas tersebut tidak akan disediakan. Hal ini memang kami sediakan karena karyawan juga butuh hal-hal yang bisa menarik minat mereka untuk bekerja, sehingga dengan menyediakan beberapa fasilitas tersebut maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja. Fasilitas ini juga bisa kami sediakan karena kinerja mereka yang bagus dalam melayani konsumen, dimulai dari administrasi, karyawan gudang juga pekerja lapangan, sehingga banyak konsumen yang datang kesini dan memberikan keuntungan, sehingga toko juga bisa mempunyai biaya untuk menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, dan karyawan juga berhak mendapatkan hal itu. ...” (Wawancara dengan JS, 31 Juli 2023).

Hal yang sama juga disampaikan oleh karyawan melalui wawancara yang menyatakan bahwa :

“...Dapat, kami dapat fasilitas disini, yaitu tempat tinggal, motor dan juga disini kami tidak dibebani mengenai belanja harian kami. Tapi saya sendiri karena jarak rumah saya disini terbilang dekat, dan saya juga cuma satu-satunya karyawan cewek disini maka setiap harinya saya kembali kerumah, dan saya sering menggunakan motor yang disediakan oleh toko untuk pulang kerumah. Kemudian kalau misalnya ada karyawan lain yang mau menggunakan motor tersebut, maka akan dikasih tau ke saya sebelum saya pulang, biar saya bisa dijemput oleh pihak keluarga...”(Wawancara dengan IG, 7 Agustus 2023).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa di UD Anugerah 99 menyediakan fasilitas kepada karyawan yang dapat digunakan dan dinikmati oleh karyawan untuk menunjang pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Fasilitas yang disediakan oleh UD Anugerah 99 berupa :

- Tempat tinggal karyawan,
- 1 unit kendaraan (motor), dan
- Belanja makan harian karyawan.

Hal ini didukung oleh teori pada BAB II halaman 12 yang menjelaskan bahwa menurut Ramadhan (2021) fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh perusahaan. Kemudian, pada halaman 12 juga dijelaskan bahwa menurut Elmi (2018) dan Maxmanroe (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak langsung berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

Sesuai dengan simpulan dan teori pendukung maka peneliti berpendapat bahwa dalam pemberian fasilitas, sebaiknya UD Anugerah 99 menambah lagi jumlah kendaraan. Hal ini dikarenakan untuk menunjang ketika ada kepentingan pekerjaan diwaktu yang sama namun berbeda tempat, dan juga bisa dimanfaatkan oleh karyawan lapangan.

e. Kenyamanan Karyawan.

Kenyamanan seorang karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan sesuatu hal yang harus diwujudkan oleh setiap perusahaan, dikarenakan dengan adanya rasa nyaman yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka karyawan akan betah berada di dalam perusahaan tersebut dan akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Rasa nyaman dalam perusahaan merupakan satu aspek yang sangat diperhatikan oleh karyawan, tidak hanya dari segi tempat dan lingkungan kerja namun kepemimpinan yang baik dan kebijakan yang sehat didalam perusahaan yang perlu dipertimbangkan untuk mendapatkan rasa nyaman.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Founder UD Anugerah 99 yang menyatakan bahwa :

“...Tentunya sebagai seorang pimpinan, saya harus jeli dalam melihat situasi dan kondisi di internal toko pastinya. Terlebih-lebih dari rasa nyaman bagi karyawan, pastinya sebisa mungkin harus menebak bagaimana untuk mewujudkan hal itu. Jika membahas lebih dalam saya

rasa, kenyamanan yang diberikan oleh toko kepada setiap karyawan sudah sangat baik. Bisa saya sampaikan demikian karena kita lihat saja dari tingkat resign yang terjadi di toko, itu angkanya sangat minim, artinya karyawan betah bekerja dengan rasa nyaman yang telah toko berikan, baik dari balasan jasa, dan sikap pemimpin juga penting disini, sikap dalam merampungkan karyawan, sikap dalam menyikapi setiap keluhan karyawan. Jadi mengenai kenyamanan karyawan, saya rasa sudah cukup...” (wawancara dengan JS, 31 Juli 2023).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa UD Anugerah 99 telah memberikan rasa nyaman kepada setiap karyawan. Hal ini terbukti dari karyawan yang ingin menetap di UD Anugerah 99 selama bertahun-tahun. Ada beberapa aspek yang membuat karyawan merasa nyaman di UD Anugerah 99 diantaranya balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, founder yang humble, teman kerja yang saling memahami, terjalannya rasa kekeluargaan antara founder dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan lainnya.

Hal ini didukung teori pada BAB II halaman 18 yang menyatakan bahwa menurut Busro (2018), salah satu indikator loyalitas karyawan adalah perasaan karyawan akan adanya kenyamanan.

Dari simpulan dan teori pendukung tersebut, maka peneliti berpendapat bahwa dalam hal kenyamanan karyawan, UD Anugerah 99 tidak hanya dari internal perusahaan saja karyawan mendapatkan kenyamanan, namun memberikan hal yang menarik kepada karyawan seperti pemberian cuti.

f. Sikap Karyawan Terhadap Kepentingan Perusahaan.

Sikap karyawan terhadap kepentingan perusahaan merupakan sikap yang harus ada dalam diri setiap karyawan. Sebelum bergabung dalam sebuah perusahaan atau organisasi tentunya seorang karyawan telah berpikir jauh tentang tanggung jawab yang akan dilaksanakan dalam sebuah perusahaan sebagai seorang karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh Founder UD Anugerah 99 yang menyatakan bahwa :

“... mengenai hal ini saya rasa ini tidak menjadi sebuah pembatas antara toko dengan karyawan. Karena sebagai pemimpin tentunya kita juga harus mengerti dan faham dengan kepentingan seorang karyawan. Misalnya ada acara keluarga, atau yang lainnya, artinya kita harus membijaksankan hal itu dengan berbagai pertimbangan. Kemudian, di toko ini sendiri karyawan tidak sering meminta izin, karyawan hanya meminta izin ketika memang ada hal yang tidak bisa dielakkan, dan itupun mereka baru akan pergi ketika saya sudah memberikan izin...” (Wawancara dengan JS, 31 Juli 2023) .

Hal yang sama juga disampaikan oleh karyawan melalui wawancara yang menyatakan bahwa :

“...Ini kebijakan seorang pemimpin karena bukan tidak mempunyai kepentingan lain, namun ketika masih ditempat kerja maka kepentingan toko harus diutamakan karena itu merupakan bagian dari tanggung jawab seorang karyawan...”(Wawancara dengan MF, 24 Agustus 2023).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa sikap karyawan dalam menyikapi kepentingan perusahaan, lebih mementingkan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadinya. Hal ini dapat diketahui dari penyampaian Founder dan karyawan bahwasanya karyawan hanya akan meminta izin ketika ada kepentingan yang tidak bisa dielakkan dan dengan kebijakan yang diambil oleh Founder.

Hal ini didukung teori pada BAB II halaman 18 yang menyatakan bahwa menurut Busro (2018) menyatakan bahwa salah satu indikator loyalitas karyawan adalah kesediaan seseorang untuk mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut.

Sesuai dengan simpulan dan teori pendukung tersebut, peneliti berpendapat bahwa sebaiknya founder lebih bijaksana dalam

menyikapi kepentingan karyawan. Karena tidak hanya acara keluarga karyawan meminta izin, namun bisa juga dalam keadaan sakit. Selanjutnya, sebagai seorang karyawan sebaiknya lebih fokus dalam melaksanakan kewajiban sebagai seorang karyawan, sehingga adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban.

g. Tanggung Jawab Karyawan.

Tanggung jawab seorang karyawan dalam sebuah perusahaan tidak hanya dinilai dari seberapa giat karyawan tersebut dalam bekerja, namun dapat dinilai juga dari tingkat kecintaan seorang karyawan terhadap perusahaan, bagaimana seorang karyawan dalam mempertahankan hubungannya dengan perusahaan. Perkembangan sebuah perusahaan tidak terlepas dari tanggung jawab dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam sebuah perusahaan. Seperti yang telah tertera dalam KBBI yang menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan keadaan menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh Founder UD Anugerah 99 yang mengatakan bahwa :

“...Tanggung Jawab. Ini adalah beban karyawan di tempat kerja. Sebenarnya, tanggung jawab atau tidaknya seorang karyawan itu tergantung tempat kerja. Mengapa saya sampaikan demikian, karena sikap seorang pemimpin sangat berpengaruh disini. Balas jasa yang diterima oleh karyawan juga sangat mempunyai dampak yang besar terhadap tanggung jawab seorang karyawan. Untuk toko ini sendiri, saya bisa sampaikan bahwasanya rata-rata karyawan disini sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dalam sebuah pekerjaan tentunya mempunyai target dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, kapan harus diselesaikan. Tanpa saya awasi lagi pun, target yang sudah di tentukan dari awal bisa terlaksana dengan baik. Karyawan disini sudah paham betul bagaimana proses kerja disini dan sistem disini

seperti apa, karyawan sudah tau bagaimana melaksanakan pekerjaannya sesuai bidangnya masing-masing. Jadi saya perdekot begini, jika sebuah usaha sudah memberikan yang terbaik buat karyawannya maka karyawan juga akan memberikan yang terbaik buat tempat kerjanya itu sendiri...” (Wawancara dengan JS, 31 Juli 2023). toko ini juga sudah memberikan yang terbaik untuk karyawannya...” (Wawancara dengan MF, 24 Agustus 2023).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa di UD Anugerah 99, tingkat tanggung jawab karyawan sudah sangat baik, hal ini bisa dinilai dari penyelesaian target kerja yang tepat, bekerja dengan sepenuh hati, dan berusaha memberikan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya, dijelaskan bahwa tanggung jawab karyawan di UD Anugerah 99 dilatarbelakangi dari rasa nyaman yang telah diberikan toko kepada karyawan. Kemudian, hal lain yang membuat karyawan memiliki tingkat tanggung jawab yang baik di UD Anugerah 99 adalah anggapan karyawan yang menganggap tanggung jawab adalah harga diri seorang karyawan.

Hal ini didukung teori pada BAB II halaman 16 bahwa menurut Chaerudin, et al., (2020) mengatakan bahwa salah satu aspek loyalitas karyawan adalah tanggung jawab pada organisasi. Artinya, Tanggung jawab dalam organisasi adalah sebuah kewajiban yang harus kita laksanakan sebagai bagian dari anggota sebuah organisasi. Karakteristik pekerjaan dan kinerja fungsinya memiliki konsekuensi yang dipaksakan oleh pekerja. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan kesadaran akan segala risiko yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya akan memberikan pemahaman tentang keberanian dan rasa tanggung jawab terhadap risiko dari apa yang telah dilakukan. Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis karyawan akan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi di tempat ia bekerja. Karyawan akan berhati-hati dalam

mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

Dari simpulan dan teori pendukung tersebut, maka peneliti berpendapat bahwa karyawan di UD Anugerah 99 tidak hanya bertanggung jawab dari segi pekerjaan yang dilakukan, namun karyawan juga harus bertanggung jawab untuk mencari inovasi atau terobosan baru untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan, dan juga bertanggung jawab untuk membela perusahaan dari lingkungan eksternal perusahaan.

h. Kepuasan Karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang selalu diinginkan oleh seorang karyawan ketika bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kepuasan dalam melaksanakan kerja, kepuasan berada di tempat kerja, kepuasan terhadap balas jasa dan lain sebagainya. Menurut KBBI menyatakan bahwa kepuasan adalah kepuasan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan kerja karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai.

Hasil wawancara terhadap Founder UD Anugerah 99 yang mengatakan bahwa :

“...Dari penilaian saya, dan juga terbukti melalui kenyataan yang terjadi di toko, dari semua yang telah diberikan oleh toko, mulai dari balas jasa seperti gaji, bonus, fasilitas, rasa nyaman, saya rasa karyawan sudah merasa cukup puas untuk hal itu. Bisa kita lihat dari betahnya karyawan-karyawan disini, tingkat tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan toko juga akan terus memberikan yang terbaik buat karyawan disini...” (Wawancara dengan JS, 31 Juli 2023).

Hal yang sama juga disampaikan oleh karyawan melalui wawancara yang mengatakan bahwa :

“...13 tahun saya disini, saya rasa itu sudah menjadi salah satu bukti bahwa setiap karyawan yang masuk kesini merasa puas dengan apa

yang telah diberikan oleh toko ini. Kita nyaman berada disini, kita tidak ditempatkan sebagai seorang karyawan, kita punya peluang untuk berbagi cerita kepada siapapun termasuk founder. Founder sudah memberikan hal yang sangat baik buat karyawan. Kami sangat betah disini, itu salah satu wujud dari kepuasan karyawan disini...” (Wawancara dengan MF, 24 Agustus 2023).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa karyawan di UD Anugerah 99 sudah merasa puas dengan sistem yang telah ditetapkan oleh toko. Tidak hanya itu, kepuasan karyawan di UD Anugerah 99 juga berlandaskan pada kepemimpinan Founder yang menurut karyawan sangat baik dan memberikan kenyamanan. Bukti nyata dari kepuasan karyawan adalah kesiapan karyawan melanggengkan hubungannya dengan UD anugerah 99.

Hal tersebut didukung teori pada BAB II halaman 13, yaitu menurut Ramadhan (2021) menyatakan bahwa salah satu tujuan kompensasi dan benefit adalah kepuasan kerja. Artinya, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik status social dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Kemudian pada halaman 18 menyatakan bahwa menurut Busro (2018) menyatakan bahwa salah satu indikator loyalitas karyawan adalah kepuasan karyawan didalam organisasi tempat dia bergabung untuk bekerja.

Dari simpulan dan teori pendukung diatas, maka peneliti berpendapat bahwa kepuasan karyawan jangan hanya diwujudkan dari kebutuhan-kebutuhan fisik, seperti gaji, insentif dan fasilitas namun juga kebutuhan sosial seperti pengakuan dari perusahaan dan beban kerja.

Dalam tahap pelaksanaan observasi, peneliti turun langsung ke lapangan dan mengikuti setiap kegiatan pekerjaan yang dilaksanakan di UD Anugerah 99. Dari hasil observasi tersebut peneliti melihat situasi yang terjadi sesuai dengan yang disampaikan oleh narasumber, dimana pada setiap pekerjaan yang dilaksanakan, karyawan melakukan tugasnya dengan

baik dan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan posisi kerja masing-masing. Tidak hanya di toko, peneliti juga datang melihat situasi kerja karyawan lapangan, dan peneliti menemukan karyawan-karyawan tersebut bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya, meskipun Founder hanya datang pada saat memulai pekerjaan, dan setelah itu mereka tidak diawasi oleh Founder. Kemudian, peneliti tidak menemukan adanya jarak antara karyawan dengan Founder, mereka saling berbicara bersama, bahkan bercanda bersama, Founder juga selalu menuntun karyawan-karyawannya dalam melakukan pekerjaannya.

4.2.2 Pembahasan

Setelah mendapatkan beberapa informasi melalui hasil wawancara yang telah peneliti laksanakan dari informan yakni Founder UD Anugerah 99 dan seluruh karyawan, maka dapat diambil sebuah pembahasan permasalahan, diantaranya :

1. Bagaimana Implementasi Sistem Kompensasi dan Benefit Terhadap Loyalitas Karyawan di UD Anugerah 99.

Implementasi sistem kompensasi dan benefit merupakan salah satu hal yang harus diterapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan dalam rangka menjaga tingkat kualitas dan kuantitas dari karyawan-karyawannya. Demikian halnya di UD Anugerah 99, implementasi sistem kompensasi dan benefit yang telah diterapkan sudah sangat mendukung dalam peningkatan loyalitas karyawan. Hal ini dapat diketahui dari tingginya tingkat karyawan dalam mempertahankan hubungannya dengan UD Anugerah 99 serta tingkat tanggung jawab yang begitu tinggi dalam melaksanakan kewajibannya. Dari beberapa jawaban dari hasil wawancara yang telah peneliti laksanakan, maka kita dapat mengetahui bagaimana implementasi sistem kompensasi dan benefit yang telah dilaksanakan di UD Anugerah 99, bahwasanya sistem kompensasi dan benefit diterapkan dengan :

- Pemberian gaji dan upah dengan sistem penggajian sesuai dengan posisi kerja masing-masing

- Kemudian pemberian insentif kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali, yang diberikan setiap akhir tahun dalam bentuk bonus tahunan.
- Selanjutnya memberikan fasilitas yang bisa digunakan, dinikmati dan ditempati oleh karyawan berupa kendaraan, tempat tinggal dan menyediakan belanja makan setiap harinya.

Dari beberapa poin bagian sistem kompensasi dan benefit yang diterapkan UD Anugerah 99, memiliki tujuan yang pasti yakni untuk menambah tingkat loyalitas karyawan. Tentunya, hal ini merupakan satu dasar bagi seorang Founder untuk menjaga karyawan dan memacu tingkat motivasi karyawan-karyawannya untuk melakukan yang terbaik demi kemajuan UD Anugerah 99. Loyalitas karyawan di UD Anugerah 99 terbilang sudah kategori baik karena dengan penerapan sistem kompensasi dan benefit ini, karyawan siap melanggengkan hubungannya dengan UD Anugerah 99 sehingga karyawan tidak keluar masuk dan terciptanya keakraban antar founder dan karyawan, karyawan dan karyawan lainnya.

2. Apa Saja Faktor-Faktor Penghambat dan Pendukung Dalam Penetapan Sistem Kompensasi dan Benefit di UD Anugerah 99.

Dalam pelaksanaan atau penerapan sebuah sistem tentunya perlu diperhitungkan hal-hal apa saja yang menjadi faktor pendukung dalam melancarkan sesuatu hal yang mau diterapkan, walaupun hal ini juga tidak luput dari faktor penghambat yang dapat menggagalkan sistem yang akan diterapkan. Dalam penerapan sistem kompensasi dan benefit sangat rentan dengan faktor penghambat dikarenakan tanpa adanya perhitungan dan kerja keras maka bisa dipastikan penerapan kompensasi dan benefit akan terhalang dan gagal dikarenakan hal ini menyangkut erat dengan materi. Demikian halnya di UD Anugerah 99, tentunya dalam penerapan sistem kompensasi dan benefit didukung oleh beberapa faktor pendukung dan juga dihalangi oleh beberapa faktor penghambat. Berlandaskan dari hasil wawancara dari informan yakni Founder dan

karyawan UD Anugerah 99 dapat diketahui bahwa beberapa faktor pendukung dalam penerapan sistem kompensasi dan benefit yakni

- Pemasukan yang diterima oleh UD Anugerah 99. Hal ini merupakan faktor utama yang mendukung dalam penerapan sistem kompensasi dan benefit dikarenakan segala bentuk kompensasi dan benefit yang diberikan kepada karyawan berasal dari pendapatan atau pemasukan yang diterima oleh UD Anugerah 99. Hal ini bisa diwujudkan melalui lancarnya produk yang dijual oleh UD Anugerah 99.
- Tanggung jawab karyawan. Hal ini merupakan faktor selanjutnya yang mendukung penerapan sistem kompensasi dan benefit di UD Anugerah 99. Dari tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya maka akan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan, sehingga hasil dari tanggung jawab karyawan tersebut akan menambah kelancaran kegiatan pekerjaan di UD Anugerah 99.

Kemudian, ada juga hal yang menghambat penerapan sistem kompensasi dan benefit di UD Anugerah 99 yakni kurangnya pemasukan atau pendapatan UD Anugerah 99. Hal ini biasanya terjadi ketika kurangnya konsumen yang datang dan belanja di UD Anugerah 99 dikarenakan kurangnya jumlah pembangunan yang menggunakan bahan produk yang dipasarkan di UD Anugerah 99.

3. Apakah Sistem Kompensasi dan Benefit Berdampak Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan di UD Anugerah 99.

Seorang Pemimpin dalam mengambil sebuah keputusan sebelum menerapkan suatu sistem maka telah terlebih dahulu mengkaji apa dan bagaimana sistem yang akan diterapkan berdampak terhadap suatu hal lain yang berhubungan dengan sistem tersebut. Demikian halnya dengan sistem kompensasi dan benefit, tentunya harus mengkaji lebih jauh apakah hal ini akan mempunyai dampak terhadap tingkat loyalitas karyawan. Di UD Anugerah 99, penerapan sistem kompensasi dan benefit sudah baik dan telah diterapkan sejak lama. Dari beberapa hasil wawancara yang telah diperoleh dari informan yakni Founder dan

karyawan UD Anugerah 99 maka dapat diketahui bahwa sistem kompensasi dan benefit yang telah diterapkan mempunyai dampak yang sangat besar bagi UD Anugerah 99. Bukan tanpa alasan hal ini bisa disampaikan, namun beberapa bukti nyata yang mendukung hal ini, diantaranya :

- Pertama, karyawan sangat senang berada dan menjalin hubungan kerjasama sebagai pekerja dengan UD Anugerah 99 sehingga rata-rata karyawan melanggengkan hubungannya dengan UD Anugerah 99 dan membuat tingkat resign sangat minim, bahkan karyawan menetap dan bekerja di UD Anugerah 99 selama bertahun-tahun.
- Kedua, karyawan sangat merasa nyaman berada di UD Anugerah 99, hal ini dikarenakan karyawan merasa kerja mereka dihargai dengan apa yang diberikan oleh UD Anugerah 99.
- Kemudian, karyawan merasa puas berada di UD Anugerah 99 dikarenakan semua yang disediakan oleh UD Anugerah 99 berupa balas jasa baik dalam bentuk gaji dan upah, insentif dan terlebih-lebih fasilitas yang disediakan oleh UD Anugerah 99 sehingga karyawan tidak terbebani lagi dengan hal itu dan membuat karyawan betah berada dan bekerja disana.

4. Apakah Sistem Kompensasi dan Benefit Merupakan Faktor Utama Terhadap Adanya Loyalitas Karyawan di UD Anugerah 99.

Loyalitas karyawan merupakan impian besar dari banyak pimpinan sebuah organisasi atau perusahaan. Namun, pada dasarnya untuk menciptakan dan meningkatkan loyalitas karyawan dalam sebuah perusahaan bukan merupakan satu hal yang mudah, pimpinan harus mencari cara bagaimana supaya loyalitas karyawan dapat diciptakan. Demikian halnya di UD Anugerah 99, pastinya Founder sangat menginginkan adanya tingkat loyalitas yang tinggi dari setiap karyawannya. Penerapan sistem kompensasi dan benefit merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh Founder UD Anugerah 99 untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Sesuai dengan hasil wawancara dari informan yakni Founder dan karyawan UD Anugerah 99 dapat diketahui

bahwa penerapan sistem kompensasi dan benefit ini merupakan faktor utama terhadap adanya loyalitas karyawan, dikarenakan dari beberapa poin kompensasi dan benefit yang ditawarkan oleh UD Anugerah 99, karyawan merasa puas dan merasa sangat dihargai sebagai seorang karyawan, dan dengan kompensasi dan benefit yang ditawarkan karyawan tidak merasa terbebani dengan pengeluaran mereka setiap harinya, seperti biaya sewa tempat tinggal, biaya belanja makan dan biaya transportasi. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa sistem kompensasi dan benefit yang telah ditetapkan merupakan faktor utama dari adanya loyalitas karyawan di UD Anugerah 99 yang kemudian didukung oleh faktor lain seperti sikap kepemimpinan, komunikasi yang baik antar karyawan dengan karyawan lain, dan jam kerja yang elastis.

4.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman yang dialami langsung oleh peneliti dalam proses pengambilan data penelitian ini, ada keterbatasan yang dialami oleh peneliti yakni dalam pelaksanaan wawancara, peneliti sedikit terkendala dikarenakan kesibukan kerja di tempat penelitian yang membuat peneliti tidak singkat dalam mewawancarai informan, peneliti harus menunggu sepi konsumen baru informan akan melayani peneliti untuk melaksanakan wawancara. Kemudian, peneliti juga harus ikut turun kelapangan untuk mewawancarai salah satu karyawan lapangan dikarenakan karyawan ini tidak bekerja di toko namun bekerja dilapangan untuk jasa pemasangan kepada konsumen.

4.4 Rekomendasi Penelitian

Sesuai dengan penelitian ini, untuk peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk :

1. Mengambil data dari informan yang lebih banyak, hal ini bertujuan supaya dalam penelitian selanjutnya lebih akurat.
2. Melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini bertujuan untuk melihat bagaimana setiap perubahan perilaku informan dari waktu ke waktu.

3. Disarankan untuk menambah variabel lain yang juga berdampak terhadap loyalitas karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa UD Anugerah 99 menerapkan sistem kompensasi dan benefit dengan beberapa poin yang ditawarkan yakni, gaji dan upah, insentif dan fasilitas, dengan proses, nilai dan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh UD Anugerah 99.

Sistem kompensasi dan benefit yang diterapkan oleh UD Anugerah 99 memiliki penghambat dan pendukung utama yakni dari pendapatan yang didapatkan oleh UD Anugerah 99 itu sendiri.

Sistem kompensasi dan benefit memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap adanya loyalitas karyawan di UD Anugerah 99, hal ini bisa diketahui dan berlandaskan dari kesiapan karyawan melanggengkan hubungannya dengan UD Anugerah 99, adanya kenyamanan dan kepuasan yang dialami oleh karyawan, serta tingkat tanggung jawab yang tinggi dari karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Sistem kompensasi dan benefit yang telah diterapkan atau di implementasikan di UD Anugerah 99 merupakan faktor utama dengan adanya loyalitas karyawan di UD Anugerah 99 selain faktor pendukung lainnya seperti sikap kepemimpinan, komunikasi yang baik antar karyawan dengan karyawan lain, dan jam kerja yang elastis.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran, diantaranya :

1. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan, tanpa melupakan nilai keaslian dari penelitian ini terutama dalam bidang ekonomi khususnya sistem kompensasi dan benefit.

2. Bagi UD Anugerah 99.

- Peneliti sarankan supaya karyawan diberikan tunjangan supaya tingkat loyalitas karyawan lebih bisa ditingkatkan lagi

- Dalam pemberian insentif, sebaiknya tidak hanya dalam bentuk bonus tahunan, namun diberikan kepada karyawan yang melakukan pekerjaannya lebih giat dibanding karyawan lain.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya.

Semoga hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan dalam penyusunan desain penelitian selanjutnya yang relevan dan lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Akbar, Mada Faisal et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*, XVI (1), 84-90.
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3106>
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Chaerudin, Ali, et al. (2020). *Sumber Daya Manusia, Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Chairina, Raden Roro Lia. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Deny Nusyirwan, A. (2019). Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Kejuruan (JIPTEK). *Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Kejuruan*, 101 (2).
- Eka Kurniawan, Kusumo Bintoro. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Benefit terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6 (10).
<https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i10.4267>
- Elmi, Farida. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, M.S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 210.
<https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Idham. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Guru di MTs Darunnajah Jakarta* [Tesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah].
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/53146>.

- In'Amul Aufa. (2021). *Organizational Development Enthusiast*. Sleman, Yogyakarta: PT Sukun Wartono Indonesia.
- Lorens. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Plymilindo Perdana* [Thesis (Bachelor), Universitas Buddhi Dharma].
<http://repositori.buddhidharma.ac.id/id/eprint/704>
- Maxmanroe. (2019). *Pengertian Administrasi Secara Umum, Tujuan, Fungsi dan Ciri-Ciri Administrasi*. (Dipetik dari Maxmanroe. Com pada April 2019).
- Muhammad Fadli Husen Syaous. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta* [Skripsi, Universitas Islam Indonesia].
<https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/11937>
- Notoadmodjo.S. (2018).*Metodologi Penelitian kesehatan*.Jakarta: Rineka Cipta.
- Putri Nur Alam, dkk. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6 (2). 70-74
- Ramadhan dan Sembiring. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14 (1). Riau: Zanafa Publishing.
- Robert S.Arnold, Shawn A Bohner. (2018). Experiential Learning In Secondary Agricultural Education Classrooms. *Journal Of Southren Agricultural Education Research*, 56 (1). 30-39.
- Runtu, Julius. (2020). *Indikator Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Badan Diskusi V MSDM II.
- Sarani Simbolon. (2021). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal PLPE Estate Kandis* [Skripsi, Universitas Islam Riau].
<https://repository.uir.ac.id/6173/1/Sarani%20Simbolon>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Silalahi, T. (2020). *Evaluasi Pembelajaran*.Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sofan Amri. (2018). *Pengembangan dan Model Pembelajaran Tematik Integratif*. Jakarta: PT.Prestasi Pustaka.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :
Alphabet

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: alfabeta.



EVALUASI DAMPAK SISTEM KOMPENSASI DAN BENEFIT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN : STUDI KASUS DI UD ANUGERAH 99

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.kajianpustaka.com Internet Source	3%
2	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	2%
3	dspace.uii.ac.id Internet Source	2%
4	repository.bsi.ac.id Internet Source	2%
5	visuresolutions.com Internet Source	2%
6	repository.usm.ac.id Internet Source	2%
7	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	1%
8	docplayer.info Internet Source	1%

www.maxmanroe.com

9	Internet Source	1 %
10	repository.uir.ac.id Internet Source	1 %
11	eprints.umm.ac.id Internet Source	1 %
12	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	1 %
13	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1 %
14	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

EVALUASI DAMPAK SISTEM KOMPENSASI DAN BENEFIT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN : STUDI KASUS DI UD ANUGERAH 99

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62
