**HUBUNGAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN DAN**

**PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI**

**DI RS. PURI ASIH, CIKAMPEK**

**M.Adhitya Destario. D**

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

destario07@gmail.com

 **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja pada karywan RS.Puri Asih,Cikampek,Jawa Barat. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja. Jumlah subyek dalam penelitian ini yaitu 43 karyawan RS Puriasih Cikampek, Karawang, Jawa Barat. Data dikumpulkan dengan skala loyalitas kerja dan skala persepsi terhadap kompensasi

Hasil analisis korelasi variabel persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja diperoleh kofisien korelasi sebesar 0,579 dengan taraf signifikansi 0,000 (p< 0,05), berarti demikian hipotesis diterima. Berlandaskan dari koefisien determinasi (R2) sebesar 0,336 dapat diartikan bahwa sumbangan persepsi terhadap kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerjakaryawan sebesar 33,6 % sisanya 66,4 % diasumsikan dipengaruhioleh sejumlah variabel lain .

 **Kata Kunci : Persepsi Terhadap Kompensasi, Loyalitas Kerja**

**HUBUNGAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN DAN**

**PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI**

**DI RS. PURI ASIH, CIKAMPEK**

**M.Adhitya Destario. D**

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

destario07@gmail.com

**ABSTRACK**

*This study aims to determine the relationship between perceptions of compensation and job loyalty of employees at Puri Asih Hospital, Cikampek, Jawa Barat. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between perceptions of compensation and job loyalty. The number of subjects in this study were 43 employees of RS Puriasih Cikampek, Karawang, Jawa Barat. Data were collected using a scale of job loyalty and a scale of perception of compensation*

*The results of the correlation analysis of the perception variable towards compensation with job loyalty obtained a correlation coefficient of 0.579 with a significance level of 0.000 (p <0.05), meaning that the hypothesis is accepted. Based on the coefficient of determination (R2) of 0.336, it means that the contribution of perceptions to compensation has an effect on employee job loyalty by 33.6%, the remaining 66.4% is assumed to be influenced by a number of other variables.*

**Key Word : Perception of Compensatio, Job Loyalty**

**PENDAHULUAN**

Rumah Sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Rumah sakit merupakan salah satu contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat, untuk itu keberadaanya sangatlah penting. Pertumbuhan rumah sakit akhir-akhir ini semakin pesat yang kemudian membuat persaingan di antara rumah sakit semakin ketat (Azhary, 2009). Pembangunan rumah sakit di dearah perindustrian merupakan tempat strategis bagi perusahaan negeri dan swasta melakukan bisnis. Untuk melakukan pembangunan rumah sakit tidak dilakukan sembarangan, karena harus sesuai dengan UU Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit (Kitab Undang – undang Republik Indonesia)

Rumah Sakit juga saling berlomba untuk memajukan bisnis dari swasta atau pun negeri untuk memberikan pelayanan terbaik untuk pasien. Salah satu Rumah Sakit ini adalah RS Puri Asih yang terletak di Cikampek, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Bermula dari praktik pribadi  dr.H.Akhid, M.Kes AIFO sejak tahun 1997, kemudian kegiatan pembangunan di wilayah Kabupaten Karawang dari tahun ke tahun tampak terus meningkat, hal ini seiring dengan meningkatnya berbagai sektor pembangunan seperti: industri, pemukiman, jasa, perdagangan, perkantoran dan property, membuat praktik dokter pribadi ini melakukan *upgrade* hingga menjadi sebuah rumah sakit.Dari sejak berdirinya, RS Puriasih memiliki misi untuk memberi layanan yang bermutu dan terjangkau, mengembangkan SDM, dan mengelola rumah sakit secara konsisten dan profesional. Hal tersebut membuat Sakit Puriasih berusaha untuk dapat berperan aktif dengan menjadi bagian dalam penyedia fasilitas pelayanan kesehatan, baik dalam hal pencegahan/preventif seperti pengadaan paket pemeriksaan medical check updan turut serta mendukung program Posyandu, pengobatan/kuratif dan sebagai konsultan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja untuk perusahaan yang membutuhkan, guna meningkatkan produktifitas tenaga kerja. Namun demikian pelayanan kesehatan yang komprehensif tersebut juga ditujukan kepada masyarakat luas, sehingga diharapkan dapat melakukan pelayanan kesehatan yang menyeluruh.

Perkembangan berbagai sektor pembangunan, membuat daerah Cikampek semakin ramai dan RS Puriasih dituntut untuk semakin mengedepankan kualitas pelayanan medis. Untuk memberikan yang terbaik kepada pasien, dalam hal ini rumah sakit sangat bergantung dengan kemampuan dan keahlian staf-stafnya baik itu staf kesehatan maupun staf nonkesehatan. Peran karyawan sangat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai sasaran sehingga perusahaan akan menempatkan karyawan yang berkualifikasi pada setiap jabatan agar performansi kerja lebih optimal (Hasibuan, 2013).

Sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM), oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat memperhatikan dan mempedulikan karyawan yang bekerja di dalamnya. Aset perusahaan yang paling berharga dan penting adalah sumber daya manusia itu sendiri. Manusia berperan sebagai motor penggerak dan penentu arah tujuan, oleh karena itu posisi ini sangatlah penting dalam suatu organisasi (Mulyadi, 2015).

Setiap bisnis pasti memiliki kompetitor yang terkadang membuat mau tidak mau bersaing untuk menarik pasien agar nyaman dan kembali sehat dengan waktu cepat. Hal tersebut bisa menjadi persaingan dan ancaman bagi para pelaku bisnis yang sudah ada dan khususnya berasal dari para pendatang baru dengan layanan baru (Mulyadi, 2015). Sehingga karyawan dituntut untuk dapat memenuhi dan menyelesaikan beban kerja yang sudah menjadi tugas-tugasnya (Careernews, 2013). Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, melainkan loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, dan jujur dalam bekerja (Poerwopoespito, 2004). Dengan begitu, sikap loyal terhadap perusahaan akan berkurang dan memberikan dampak buruk terhadap perusahaan.

Bentuk kesetiaan terhadap perusahaan tercermin dari individu dalam loyalitas kerja. Loyalitas kerja yang rendah dapat mengakibatkan kerugian pada perusahaan karena karyawan tidak melaksanakan pekerjaannya dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Begitu pula sebaliknya, apabila karyawan loyal pada perusahaan maka sikap loyal tersebut dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan bersedia bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang (Hasibuan, 2013).

Nitisemito (2004) mengatakan loyalitas karyawan terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan, loyalitas yang tinggi mampu memberikan sumbangsih terhadap maju dan berkembang nya perusahaan, namun tidak semua karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, bisa saja loyalitas mereka menurun.

Siagian (2010)mengatakan bahwa loyalitas yaitu suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain dan diperkuat oleh Poerwadarminta (2002) menyatakan bahwa loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian, loyalitas sebagai kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Loyalitas kerja dapat diketahui dari beberapa aspek pada individu yang dikemukakan oleh Siswanto dalam Nitisemito (2012) menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan, diantaranya yaitu: taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan suka terhadap pekerjaan. Aspek-aspek tersebut yang mendasari seseorang dapat diketahui tingkat loyalitas kerja yang dimiliki. Hal yang sama juga berlaku pada loyalitas karyawan pada perusahaanya. Reichekd (dalam Utomo, 2002) menjelaskan bahwa semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi

Pendapat tersebut dibuktikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajariani dan Surya (2015) yang menemukan bahwa loyalitas 52 karyawan di LPD Desa Adat Kedonganan masih rendah ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang kurang taat pada peraturan dan rendahnya tanggung jawab pada perusahaan. Hasil penelitian lainnya oleh Simbolon (2015), menemukan bahwa loyalitas 66 karyawan bagian marketing PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru masuk dalam kategori sedang, yang berarti sudah cukup namun masih perlu ditingkatkan lagi karena terjadi kecenderungan karyawan keluar dari perusahaan dan pindah ke perusahaan lain. Oleh sebab itu, aspek-aspek loyalitas pada setiap karyawan dalam pelaksanaan kerja diharapkan menjadi sebagai jaminan dan dukungan terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan dan hasil yang terbaik. Utomo (2002) menjelaskan bahwa semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama satu bulan pada tanggal 1 Oktober sampai dengan 10 November 2018 di lingkungan kerja para karyawan RS Puri Asih diindikasi terdapat masalah mengenai loyalitas kerja yang rendah diantara para karyawan tersebut. Peneliti mengamati perilaku yang menunjukkan loyalitas kerja rendah berdasarkan aspek-aspek loyalitas kerja yang telah disebutkan di atas diantaranya yaitu aspek taat pada peraturan ditunjukkan dengan tidak mengikuti peraturan menggunakan atribut *name-tag* setiap bekerja. Selain itu, terdapat beberapa karyawan tidak menjalankan kegiatan dalam pekerjaan. Aspek tanggung jawab terlihat pada perilaku karyawan mangkir dari pekerjaan atau bolos kerja yang dibuktikan juga oleh catatan laporan HRD, serta terdapat perilaku sering terlambat masuk kerja. Aspek kemauan untuk bekerja sama menunjukkan bahwa terdapat perilaku karyawan yang kurang kooperatif dengan atasan seperti ketidak hadiran saat diadakan briefing. Aspek *sense of belonging* terlihat pada perilaku karyawan yang kurang merawat lingkungan kerja. Selain itu, dilihat dari aspek hubungan antar pribadi antar karyawan, sering terjadi perselisihan seperti saling sindir dan cemburu akibat dari fenomena mengambil libur atau cuti. Hal tersebut juga menyebabkan hubungan antar karyawan dengan atasan kurang harmonis karena fenomena libur atau cuti terjadi juga atas dukungan dari pihak atasan.

Beberapa perilaku kurang loyal yang diindikasi berdasarkan aspek-aspek loyalitas yang diuraikan di atas, hal tersebut cukup menganggu situasi kerja sehingga hal ini menimbulkan konflik dan ketidakkompakan satu sama lain.Hal tersebut selaras dengan Hameed dkk. (2009) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan menurun. Oleh sebab itu, aspek-aspek loyalitas pada setiap karyawan dalam pelaksanaan kerja diharapkan menjadi sebagai jaminan dan dukungan terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan dan hasil yang terbaik.Hal tersebut dijelaskan oleh Valentino dan Haryadi (2016) bahwa sepertiga atau lebih profit sebuah perusahaan dihasilkan oleh karyawan yang loyal sedangkan apabila perusahaan memiliki karyawan yang tidak loyal dalam artian bekerja setengah hati maka perusahaan akan mengalami kerugian sebesar 50% dari biaya gaji yang dikeluarkan

Berdasarkan hasil penelitian Hermawan dan Riana (2013) mengenai analisis faktor loyalitas kerja di PT Inti Buana Permai Denpasar, Bali, menerangkan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja diantaranya faktor kompensasi, faktor tanggung jawab, faktor disiplin, dan faktor partisipasi. Salah satu factor, yakni faktor kompensasi,dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dengan salah satu cara memberikan tunjangan hari raya pada karyawan. Hal tersebut terbukti dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan untuk bekerja di PT Inti Buana Permai. Sementara itu, hasil penelitian Fajriani dan Surya (2015) juga menyatakan bahwa faktor-faktor yang menentukan loyalitas akan sangat berpengaruh baik terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, faktor pemberian kompensasi akan mempengaruhi terbentuknya loyalitas, jika hal tersebut terpenuhi maka karyawan akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai harapan perusahaan. Lebih lanjut menurut pendapat Gilsbert (dalam Kadarwati, 2003), agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan, maka perusahaan mengambil jalan dengan memberi perhatian, memuji kemajuan, melakukan pemindahan, menaikkan upah, promosi jabatan, memberi informasi yang terbuka tentang kondisi perusahaan, membiarkan mengerti bagaimana bekerja dengan baik serta mau mendengar keluhan para karyawan.

Pada suatu pekerjaan, karyawan mengharapkan penghasilan yang memuaskan. Sistem penggajian karyawan mempengaruhi kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap pekerjaan tersebut, sehingga karyawan menginginkan kompensasi di luar pekerjaan tersebut. Biasanya kompensasi diberikan jika karyawan sangat loyal dengan pekerjaannya, dan memiliki suatu prestasi untuk mendapatkan kompensasi diluar pekerjaannya. Kompensasi penting bagi perusahaan maupun karyawan, penting untuk karyawan merupakan salah satu alasan utama untuk orang bekerja. Status hidup karyawan dalam masyarakat, motivasi, loyalitas dan produktivitas juga dipengaruhi oleh kompensasi (Aswathappa (dalam Absar dkk, 2010)). Setiap karyawan juga membandingkan kompensasi dengan karyawan lainnya, yang terkadang ada rasa tidak adil jika diberikan kompensasi yang berbeda. Tetapi hendaknya perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan usaha, kemampuan, dan ketrampilannya. Perusahaan juga sebaiknya dapat membantu karyawan agar merasa aman dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi (Ardana dkk, 2012). Lebih lanjut dijelaskan oleh Hasibuan (2013) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan termasuk sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Simamora, 2004).

Sementara itu, Mondy dan Martocchio (2016) menyatakan bahwa kompensasi terbagi dalam dua komponen yaitu *financial compensation* dan *non finansial compensation*. Kompensasi finansial itu sendiri terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Upah, gaji, komisi, dan bonus sebagai kompensasi finansial langsung yang diterima seseorang. Sedangkan, kompensasi finansial tidak langsung misalnya hak pakai inventaris kantor. Sementara itu, kompensasi non finansial merupakan suatu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam industri (Fraser, dalam Djati, 2003). Oleh sebab itu, berkaitan dengan pemberian kompensasi, masing-masing karyawan memilki persepsi yang berbeda-beda terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Sementara itu, menurut Rakhmat (2008), persepsi diartikan sebagai pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Walgito (2010) juga mengungkapkan bahwa persepsi merupakan pengorganisasian dan penginterpretasian terhadap stimulus yang ditangkap oleh panca inderanya sehingga menjadi sesuatu yang berarti dan menimbulkan respon yang terintegrasidalam diri individu. Lebih lanjut dijelaskan oleh Sobur (2009), persepsi merupakan proses menerima, menyeleksi, mengorganisasikan, mengartikan, menguji, dan memberikan reaksi kepada panca indera. Pembentukan proses persepsi itu sendiri memiliki tiga komponen utama diantaranya yaitu: seleksi sebagai proses identifikasi, proses organisasi dalam menginterpretasi, dan pembulatan atau penarikan kesimpulan sebagai interpretasi dari informasi yang diterima (Sobur, 2009). Dengan demikian persepsi terhadap kompensasi dapat disimpulkan sebagai cara seseorang memandang, mengartikan, dan menilai sesuatu melalui panca inderanya mengenai imbalan dari tempat dirinya bekerja. Hasibuan (2013) persepsi karyawan terhadap kompensasi sebagai balas jasa suatu perusahaan ternyata memiliki dampak tersendiri. Lebih jauh lagi, Hasibuan (2013) menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan memiliki beberapa pengaruh terhadap kelangsungan kehidupan kerja karyawan, diantaranya yaitu memantapkan ikatan kerja sama, memberikan kepuasan kerja, memotivasi karyawan, memberikan kestabilitasan kerja, dan meningkatkan disiplin kerja.

 Sementara itu, Handoko (2002) juga menyatakan bahwa program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Patton (dalam Kaswan, 2017) menyatakan bahwa kebijakan kompensasi yang dipersepsikan negatif membuat karyawan berpandangan bahwa perusahan belum memberikan imbalan secara adil sesuai dengan usahanya maupun kemampuannya dan merasa tidak aman karena tidak membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya

Oleh sebab itu, seorang karyawan dapat mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan, maka perusahaan mengambil jalan dengan memberi perhatian, memuji kemajuan, melakukan pemindahan, menaikkan upah, promosi jabatan, memberi informasi yang terbuka tentangkondisi perusahaan, membiarkan mengerti bagaimana bekerja dengan baik serta mau mendengar keluhan para karyawan (Gilsbert dalam Kadarwati, 2003). Dengan demikian, loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya sehingga dirinya merasa betah bekerja dalam suatu perusahaan.

Poerwopoespito (2004) menyatakan bahwa loyalitas kerja tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, dan jujur dalam bekerja. Lebih jauh lagi, sikap karyawan yang paling utama sebagai bagian dari perusahaan adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan, dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Salah satu bentuk strategi organisasi untuk meningkatkan loyalitas kerja adalah dengan pemberian kompensasi yang penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya masing-masing diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Handoko, 2002).

Patton (dalam Kaswan, 2017) menyatakan bahwa kebijakan kompensasi yang dipersepsikan negatif membuat karyawan berpandangan bahwa perusahan belum memberikan imbalan secara adil sesuai dengan usahanya maupun kemampuannya dan merasa tidak aman karena tidak membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya Dengan demikian, upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan loyalitas kerja adalah dengan memberikan balas jasa yaitu berupa kompensasi. Sementara itu, persepsi karyawan terhadap kompensasi menjadi tolak ukur loyalitas kerja karyawan ditinjau dari besarnya kompensasi, masing-masing karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap kompensasi yang diterima sehingga hal tersebut dapat menentukan tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Penelitian ini didukung berdasarkan hasil penelitian Handoko dan Riana (2013), ada hubungan antara kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II kebun Sei Musam. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan jumlah responden sebanyak 78 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara II kebun Sei Musam. Hasil penelitian ini menunjukkan xy = 0,427 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti p < 0,050, artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan. R square sebesar 0.182, yang artinya 18,2% variabel loyalitas kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan sisanya sebesar 81,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil lainnya adalahloyalitas kerja karyawan tergolong rendah dilihat dari mean hipotetik 105 > mean empirik 80,27 dan kompensasi yang diberikan perusahaan juga tergolong kecil, dilihat dari mean hipotetik 95 > mean empirik 78,79.

**METODE**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap kompensasi. Menurut Mondy dan Martocchio (2016) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah karyawan berikan. persepsi terhadap kompensasi diukur sesuai dengan komponen persepsi terhadap kompensasi menurut Mondy dan Martocchio (2016) yaitu : *Financial compensation* (kompensasi finansial) dan *Non Financial compensation* (kompensasi non finansial). Masing-masing komponen dijabarkan oleh peneliti menjadi aitem pernyataan *favorable dan unfavorable*. Skala persepsi terhadap kompensasi terdiri dari 24 aitem

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah loyalitas kerja. Loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan kesadaran sendiri dan penuh rasa tanggug jawab. Jadi dapat disimpulkan bahwa loyalitas pegawai merupakan kesetiaan, kepercayaan, pengabdian dan tekad yang diberikan oleh seorang pegawai untuk berusaha menaati peraturan, disiplin, jujur, dan bertanggungjawab dalam bekerja (Siswanto, 2002). Masing-masing aspek dijabarkan oleh peneliti menjadi aitem pernyataan *favorable dan unfavorable*. Skala persepsi terhadap kompensasi terdiri dari 24 aitem.

Skala pengukuran dimulai dengan menggunakan rentang skor 1-4 dengan pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian terhadap pernyataan *Favourable* dan *Unfavorable* untuk jawaban SS memperoleh skor 4, jawaban S mendapat skor 3, jawaban TS skor 2, dan jawaban STS mendapat skor 1 (Azwar, 2012).

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan RS Puriasih Cikampek, Karawang, Jawa Barat. Dengan jumlah subyek 43 orang.

Pengujian hipotesis menggunakan teknik *Pearson Product Moment**.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan korelasi *Product Moment (Pearson Correlation)*, terdapat uji prasyarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu yaitu skor variabel yang diukur harus mengikuti distribusi normal dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung harus llinier (Azwar, 2015).

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang diukur memiliki sebaran normal atau tidak. Uji normalitas sebaran data menggunakan analisis *Kolomograv-Smirnov (K-SZ)*. Pedoman yang digunakan untuk menggunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data adalah jika p>0,05 maka sebaran datanya dikatakan normal dan jika p<0,05 maka sebaran data dikatakan tidak normal. Hasil uji normalitas sebaran data *loyalitas* diperoleh nilai K-SZ sebesar 0,197 dengan taraf signifikansi 0,000 (p<0,05), berarti sebaran data *loyalitas* tidak normal. Hasil uji normalitas sebaran data persepsi terhadap kompensasi diperoleh nilai K-SZ sebesar 0,139 denga mean taraf signifikansi 0,039 (p<0,05), berarti sebaran data persepsi terhadap kompensasi tidak normal.

Hadi (2015) menjelaskan bahwa normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh kepada hasil akhir (yaitu hipotesis). Lebih lanjut, ketika subyek dalam jumlah besar atau jumlah subyek N ≥30 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal. Jumlah subyek dalam penelitian ini adalah N = 30 (N ≥30), artinya jumlah subyek sesuai jumlah minimum uji normalitas. Gani dan Amalia (2015) juga menyatakan apabila jumlah subyek (N ≥30), maka data tetap terdistribusi normal. Menurut Hadi (2015) hal ini terjadi karena uji normalitas hanya memberikan gambaran dari distribusi Gaussian (tidak bertentangan dari garis plot dan diagram dalam uji normalitas). Oleh karena itu, tidak ada kaitannya dengan uji linieritas dan korelasi karena kedua uji tersebut memiliki fungsi yang berbeda. Fungsi uji linieritas untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Sedangkan, uji korelasi berfungsi untuk mengetahui apakah kedua variabel saling berhubungan. Dengan demikian, variabel loyalitas kerja dan variable persepi terhadap kompensasi dapat digunakan kelangkah berikutnya, yaitu uji linieritas dan uji hipotesis.

Uji liniertas dilakukan untuk mengetahui apakah persepsi terhadap kompensasi dengan *loyalitas kerja* mempunyai hubungan linier atau tidak serta persepsi terhadap kompensasi dengan *loyalitas* mempunyai hubungan linier atau tidak. Kaidah untuk uji linieritas adalah apakah nilai signifikansi < 0,050 maka hubungan variabel bebas dan tergantung merupakan hubungan linier. Apabila nilai signifikansi > 0,050 maka hubungan antara hubungan antara variabel bebas dan tergantung merupakan hubungan yang tidak linier. Hasil uji linieritas persepsi terhadap kompensasi dengan *loyalitas* diperoleh nilai F sebesar 23,378 dengan taraf signifikansi p = 0,000 (p < 0,05), berarti persepsi terhadap kompensasi dengan *loyalitas* memiliki hubungan yang linier

Hasil analisis korelasi variabel persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja diperoleh kofisien korelasi sebesar 0,579 dengan taraf signifikansi 0,000 (p < 0,05), berarti ada korelasi positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan *loyalitas kerja*. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi subyek maka semakin positif *loyalitas kerja* nya, sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap kompensasi subyek maka semakin rendah *loyalitas*nya,

Berlandaskan dari koefisien determinasi (R2) sebesar 0,336 dapat diartikan bahwa sumbangan persepsi terhadap kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerjakaryawan sebesar 33,6 % sisanya 66,4 % diasumsikan dipengaruhioleh sejumlah variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian Hermawan dan Riana (2013) menjelaskan bahwa ada variabel lai yang menentukan loyalitas karyawan seperti tanggung jawab, disiplin, dan partisipasi.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan persepsi terhadap kompensasi memiliki hubungan positif dengan loyalitas kerja. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Handoko dan Riana (2013), ada hubungan antara kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II kebun Sei Musam. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan jumlah responden sebanyak 78 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara II kebun Sei Musam. Hasil penelitian ini menunjukkan xy = 0,427 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti p < 0,050, artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan. R square sebesar 0.182, yang artinya 18,2% variabel loyalitas kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan sisanya sebesar 81,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil lainnya adalah loyalitas kerja karyawan tergolong rendah dilihat dari mean hipotetik 105 > mean empirik 80,27 dan kompensasi yang diberikan perusahaan juga tergolong kecil, dilihat dari mean hipotetik 95 > mean empirik 78,79. Yang diperkuat dari hasil penelitian Pramana (2019), diketahui bahwa semakin tinggi persepsi kompensasi pada karyawan maka akan semakin tinggi loyalitas karyawan tersebut, demikian sebaliknya semakin rendah persepsi kompensasi pada karyawan maka akan semakin rendah loyalitas karyawan tersebut. Hasil yang didapat yakni koefisien korelasi Rxy = 0,451, p = 0,01 berarti p < 0,010. Artinya ada hubungan antara persepsi kompensasi dengan loyalitas.Jadi antara kedua variabel ada hubungan sebab akibat.

Utomo (2002) menjelaskan bahwa semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sementara itu. Poerwopoespito (2004) menyatakan bahwa loyalitas kerja tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, dan jujur dalam bekerja. Lebih jauh lagi, sikap karyawan yang paling utama sebagai bagian dari perusahaan adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan, dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang Handoko (2002) juga menyatakan bahwa program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Hasibuan (2013) juga berpendapat bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi sebagai balas jasa suatu perusahaan ternyata memiliki dampak tersendiri berupa dampak positif maupun dampak negatif,tergantung dari kebijakan pemberian kompensasi itu sendiri. Oleh sebab itu, berkaitan dengan pemberian kompensasi,masing-masing karyawan memiliki persepsi yang berbeda - beda terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan tempat mereka bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh gaji, uang makan, uang transportasi, jaminan kesehatan dan jaminan tunjangan hari raya sehingga kompensasi yang diterima tersebut dirasa cukup memenuhi kebutuhan secara materi, maka secara otomatis pemberian kompensasi akan turut berpengaruh pada loyalitas kerja karyawan Nitisemito (2004).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut maka persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja pada karyawan RS. Puri Asih,Cikampek dengan hasil analisis korelasi variabel persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja diperoleh kofisien korelasi sebesar 0,579 dengan taraf signifikansi 0,000(p<0,05),demikian hipotesis diterima, ada korelasi positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi subyek maka semakin tinggi loyalitas kerjanya, sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap kompensasi subyek maka semakin rendah *loyalitas*nya. Berlandaskan dari koefisien determinasi (R2) sebesar 0,336 dapat diartikan bahwa sumbangan persepsi terhadap kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerjakaryawan sebesar 33,6 % sisanya 66,4 % diasumsikan dipengaruhioleh sejumlah variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Kategorisasi skor loyalitas kerja menunjukkan bahwa subyek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 39,5% (17 karyawan), kategori sedang 60,5% (26 karyawan) , sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subyek memiliki tingkat loyalitas kerja dalam kategori sedang. Dan kategorisasi skor persepsi kompensasi menunjukkan bahwa subyek yang berada dalam kategori positif sebesar 72% (31 karyawan), kategori *missing* 36% (23karyawan), katagori negatif 4,8% (2 karyawan) sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subyek memiliki tingkat persepsi kompensasidalam kategori positif. Secara umum dapat dikatakan subyek memiliki tingkat loyalitas kerja sedang dan memiliki tingkat persepsi kompensasi positif.

Saran untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap loyalitas pada karyawan.

Saran untuk subyek, bekerja dengan sebaik mungkin agar kompensasi yang diharapkan sesuai dengan kinerja dilakukan.

Saran untuk RS Puriasih Cikampek, Karawang, Jawa Barat, inovasi kebijakan kompensasi karyawan yang ada untuk karyawan karena dapat dirasakan dampaknya pada loyalitas kerja yang baik, seperti halnya hasil yang didapatkan karyawan diperusahaan

**DAFTAR PUSTAKA**

Absar, M. N., Sikder, Z. H., Nimalathasan, B., Bhuiyan, M. M. 2010. Employee Compensation Practices in Industrial Enterprises of Bangladesh: A Public- Private Sector Comparison. Journal of Economic Sciences, Vol.LXII, No.4, 1-11

Adab, Gugus. 2008. Hubungan Persepsi terhadap Kompensasi dengan Motivasi Kerja. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Ardana, et.el. (2012). *“Pengaruh Insentif dan Motivasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan”*. Jurnal Manajemen. Vol. 2 No. 1

As’ad, M. (2004). Seri umum sumber daya manusia: psikologi industri.

Yogyakarta: Liberty.

Azwar, Saifuddin. 2012. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2012). Penyusunan skala psikologi Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Baron, R.A. & Greenberg, 1. (2003). Behavior in organization understanding and managing the human side of work 8th edition. New Jersey: Prentice Hall.

Djati, S.P. 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 5, No. 1, 25 – 41

Fajariani dan Surya. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan”. Vol.4, No.4. (Tersedia di: http://ojs.unud.ac.id/index.php/M anajemen/article/view/11570), (Diakses pada : 12 Desember 2019).

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPEE-Yogyakarta

Hasibuan, Malayu, SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Graha Ilmu, Yogyakarta

Hermawan dan Riana. (2013).“ *Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas* Karyawan Pada Pt. Inti Buana Permai Denpasar Bali”.Jurnal Manajemen.3(3) Ikhwan,Khairul.2006.25 ribu pekerja PTPN II Tanjung Morawa mogok kerja. <http://news.detik.com>

Hadi, Sutrisno. 2015. Statistika. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Ivancevich, J. M., Konopaske, R. & Matteson, M. T. (2006). Perilaku dan manajemen organisasi. Jakarta: Erlangga.

Kadarwati, U. 2003. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Upah dan Jaminan Sosial Dengan Loyalitas Kerja. Skripsi Sarjana (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi UMS

Kadarisman, M. (2012). Manajemen Kompensasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Kaswan. (2017). Psikologi industri dan organisasi. Bandung: Alfabeta

Kemenkes, RI. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269/MENKES/PER/III/2008. 2008.

Nitisemito, Alex. S. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Mondy, R.W. & Martocchio, J.J. (2016). Human Resource Management Fourteenth Edition. Boston: Pearson.

Poerwopoespito. 2004. Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan. Jakarta: Grasindo Purwaningsih,

Rivai, V. (2009). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori

 ke praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbins, S. P. & Coulter, M. (2010). Manajemen edisi kesepuluh. Jakarta:

Erlangga.

Robinson, D., Perryman, S., & Hayday. (2004). The drivers of employee engagement report 408. Brington: Institude for Employement Studies.

Saydam, Gouzali. 2000. Manajemen Sumber Daya ManusiaSuatu Pendekatan Mikro dalam Tanya jawab . Jakarta: Djanbatan.

Schultz, D. & Schultz, S.E. (2002). Psychology and work today eight edition.

New Jersey: Prentice Hal.

Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Angkasa: Jakarta

Simamora, H. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.

Siswanto, Bejo. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Jakarta2009.

Walgito, B. 2003. Psikologi Sosial. Yogyakarta: Andi.

Wexley, K. N. & Yukl, G. A. (2003). Perilaku organisasi dan psikologi personalia. Jakarta : Bina Aksara.