

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi sebagai bentuk dan hubungan yang mempunyai sifat dinamis, dalam arti organisasi itu selalu menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang terjadi. Organisasi mengalami perubahan karena organisasi selalu menghadapi berbagai tantangan. Tantangan itu timbul sebagai pengaruh akibat dari lingkungan organisasi. Organisasi dapat menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan tidak terlepas dari lingkungan. Lingkungan organisasi dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan yang menyangkut organisasi baik dari internal maupun eksternal. Cara lingkungan dapat mempengaruhi organisasi diantaranya adanya daya saing akibat dari kecenderungan masyarakat sebagai konsumen dalam memilih jasa baru. Persaingan yang sedang terjadi merupakan ancaman dari pelaku bisnis sebagai pendatang baru dan layanan baru dengan pesaing-pesaing yang sudah ada (Mulyadi, 2015).

Sementara itu, industri jasa pada saat ini merupakan sektor ekonomi yang sangat besar dan pertumbuhannya sangat pesat. Pertumbuhan tersebut selain diakibatkan oleh pertumbuhan jenis jasa yang sudah ada sebelumnya, juga disebabkan oleh munculnya jenis jasa baru, sebagai akibat dari tuntutan dan perkembangan zaman. Perkembangan tersebut pada akhirnya mampu memberikan tekanan yang kuat terhadap perombakan regulasi, khususnya pengenduran proteksi dan pemanfaatan teknologi baru yang secara langsung akan berdampak pada menguatnya kompetisi dalam industri. Kondisi ini secara langsung

menghadapkan para pelaku bisnis perusahaan kepada permasalahan persaingan usaha yang semakin tinggi. Perusahaan dituntut untuk mampu mengidentifikasi bentuk persaingan yang akan dihadapi, menetapkan berbagai standar kinerjanya serta mengenali secara baik para pesaingnya (Hurriyati, 2010).

Dewasa ini perkembangan industri yang bergerak di bidang jasa dan pariwisata yaitu perhotelan di Yogyakarta mengalami pertumbuhan yang pesat. Berdasarkan catatan PHRI (Persatuan Hotel dan Restoran Indonesia) DIY yang dikutip dari laman sindonews.com, setidaknya terdapat 104 permohonan hotel baru yang menunggu diproses oleh pemerintah kota Yogyakarta dan 40 hotel baru yang sudah mengantongi izin prinsip sementara tinggal menunggu proses keluarnya izin membangun. Selain itu, terdapat 80 hotel baru yang telah mengantongi izin mendirikan bangunan (IMB). Hal ini menyebabkan persaingan bisnis di bidang jasa perhotelan semakin ketat sehingga masing-masing hotel berusaha memberikan pelayanan dan fasilitas semaksimal mungkin untuk dapat bertahan dalam menghadapi persaingan tersebut. Persaingan hotel-hotel di Yogyakarta ditunjukkan dengan adanya mutu pelayanan yang ditawarkan dari setiap manajemen hotel, mulai dari fasilitas hotel, keadaan kamar, harga sewa kamar dan bagaimana pihak hotel melayani konsumen. Sementara itu, mutu pelayanan yang diberikan itu sendiri tidak terlepas dari peran tenaga kerja dalam manajemen sumber daya manusia hotel tersebut.

Posisi manusia itu sendiri memegang peran terpenting dari suatu organisasi karena manusia sebagai motor penggerak serta penentu arah tujuan organisasi (Mulyadi, 2015). Hal ini juga sependapat oleh Ardana, dkk (2012) bahwasanya

sumber daya manusia merupakan harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan karena keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh manusia. 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). Lebih jauh dijelaskan bahwa manusia sebagai sumber daya yang penting dalam industri dan organisasi, maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia harus mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas, dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan. Dengan demikian, demi kelangsungan hidup dan bertahan dalam kompetisi industri perhotelan untuk memberikan mutu pelayanan yang terbaik bagi konsumen, maka manajemen hotel harus memberikan perhatian yang khusus pada sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang dibutuhkan dan sudah sewajarnya pihak hotel memandang karyawannya lebih dari sekedar aset perusahaan, melainkan juga sebagai mitra usaha.

Satu hal yang penting dan fundamental dalam pengembangan sumber daya manusia untuk menghasilkan performansi kerja yang optimal dan terbaik yakni menanamkan loyalitas pada individu. Poerwadarminta (2002) menjelaskan 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. Lebih jauh lagi dijelaskan oleh Hasibuan (2013) bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam

penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas juga dapat ditunjukkan sebagai sikap yang dimiliki karyawan untuk memberikan segala kemampuan, pikiran dan ketrampilan untuk ikut mencapai tujuan perusahaan dan ikut menjaga segala rahasia perusahaan, serta berperilaku setia pada perusahaan dengan tidak berpindah ke perusahaan lain.

Salah satu hotel di Yogyakarta yakni hotel Hyatt Regency sebagaimana dikutip dari laman yogyakarta.regency.hyatt.com merupakan hotel yang menyediakan fasilitas lapangan golf. Selama bermain golf, para pegolf diharuskan berjalan kaki dengan ditemani *caddy* yang membawakan peralatan golf *club* dengan menggunakan troli. Tanpa seorang *caddy*, maka para pegolf akan mengalami kesulitan dalam melakukan permainan golf sehingga dapat dikatakan bahwa peran *caddy* sangat penting bagi terselenggaranya olahraga golf tersebut. Istilah *caddy* itu sendiri memiliki arti secara etimologi yang berasal dari bahasa Skotlandia yaitu anak lelaki yang menjadi pesuruh (dilansir dari laman id.wikipedia.org/wiki/Caddy), akan tetapi kini profesi *caddy* mengalami perluasan arti yang dapat dilakukan juga oleh wanita. Tugas utama *caddy* adalah membawa tas golf *club* pemain dan memungut bola pemain. *Caddy* bertanggung jawab membersihkan tongkat dan memperbaiki bekas pukulan bola golf, membersihkan halangan di perangkap pasir (*bunker*), mengangkat bendera penunjuk lubang, dan memberi pujian kepada pemain. *Caddy* dituntut bisa membaca situasi lapangan,

keadaan cuaca dan arah angin, serta membantu pemilihan jenis stik golf. Sewaktu bekerja, *caddy* diharuskan mengawasi permainan, fokus pada posisi jatuhnya bola yang dipukul, dan berhati-hati serta memahami peraturan permainan golf. Keistimewaan *caddy* lapangan golf Hyatt Regency sendiri adalah status *caddy* Hyatt Regency sebagai pihak ketiga yang mana *caddy* Hyatt Regency hanya boleh bekerja di lapangan golf Hyatt Regency saja tetapi *caddy* hanya menerima kompensasi finansial berupa *caddy fee* yang dibayarkan pemain golf ke manajemen Hyatt Regency kemudian baru diserahkan ke *caddy* setelah melalui proses akunting. Kompensasi lainnya yang diterima *caddy* adalah uang tip yang diperoleh dari pemain golf. Oleh karenanya, loyalitas seorang *caddy* sangat dibutuhkan untuk mendukung terselenggaranya permainan golf demi kepuasan konsumen, meskipun dalam hal ini *caddy* tersebut tidak mendapatkan gaji tetap dari pihak Hyatt Regency.

Menurut Poerwopoespito (2004), 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. Selain itu, Hasibuan (2013) menambahkan bahwa loyalitas kerja merupakan sikap umum seorang individu sebagai bentuk kesetiaan terhadap perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan, karyawan memiliki loyalitas kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka perusahaan tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. 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 (Poerwopoespito, 2004). Arti penting loyalitas seorang *caddy* itu sendiri tercermin dari bagaimana dirinya dapat menunjukkan kesetiaan pada perusahaan yang meliputi cara menjalankan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaannya, disiplin dan jujur dalam bekerja, ikut menciptakan suasana yang menyenangkan, mendukung kebijakan dan menjaga citra perusahaan, serta bersedia bekerja dalam waktu yang dibutuhkan perusahaan.

Loyalitas kerja dapat diketahui dari beberapa aspek pada individu yang dikemukakan oleh Siswanto dalam Nitisemito (2002) menitik beratkan 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 seorang *caddy* terhadap perusahaannya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama satu minggu pada tanggal 10 sampai dengan 17 Januari 2017 di lingkungan kerja para *caddy* lapangan golf Hyatt Regency diindikasikan terdapat masalah mengenai loyalitas kerja yang rendah diantara para *caddy* 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 *caddy* tidak menjalankan kegiatan kurve yakni

sejenis kegiatan memperbaiki kerusakan rumput pada lapangan golf akibat pukulan stik golf, dan kegiatan kerja bakti membersihkan *caddy house* yang sudah dijadwalkan satu minggu sekali. Aspek tanggung jawab ditunjukkan dengan perilaku *caddy* mangkir dari pekerjaan atau bolos kerja yang dibuktikan juga oleh catatan laporan harian *caddy fee*, serta terdapat perilaku sering terlambat masuk kerja. Aspek kemauan untuk bekerja sama menunjukkan bahwa terdapat perilaku *caddy* yang kurang kooperatif dengan atasan seperti ketidakhadiran saat diadakan *briefing*. Aspek rasa memiliki ditunjukkan dengan perilaku kurang merawat peralatan inventaris yaitu troli yang disediakan untuk bekerja. Selain itu dilihat dari aspek hubungan antar pribadi diantara *caddy* tersebut sering terjadi perselisihan seperti saling sindir dan cemburu akibat dari fenomena bokingan yaitu permintaan khusus dari pemain golf memilih seorang *caddy* yang dikehendaki untuk memandu dirinya bermain golf. Hal tersebut juga menyebabkan hubungan antar *caddy* dengan atasan kurang harmonis karena fenomena bokingan terjadi juga atas dukungan dari pihak atasan. Berikutnya aspek suka terhadap pekerjaan ditunjukkan dengan perilaku *caddy* yang sanggup melakukan tugas utamanya, serta tidak menuntut kompensasi selain *caddy fee* yang diterima setiap empat minggu sekali dan besaran uang tip yang diperoleh. Beberapa perilaku kurang loyal yang diindikasikan berdasarkan aspek-aspek loyalitas yang diuraikan di atas, hal tersebut cukup mengganggu situasi kerja sehingga hal ini menimbulkan konflik dan ketidak kompakannya satu sama lain.

Nitisemito (2002) mengatakan bahwa loyalitas kerja para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta

menciptakan gairah dan semangat kerja. Pendapat tersebut dibuktikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajriani 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. Menurut Reicheld (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.

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 faktor yakni faktor kompensasi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dengan salah satu cara memberikan tunjangan hari raya pada karyawan 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 niscaya 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.

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, menurut Mondy (2008) kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. 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 subjektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam industri (Fraser, dalam Djati, 2003). 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. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada lima orang *caddy* pada tanggal 18 Januari 2017, ditemukan bahwa adanya persepsi yang berbeda antara satu orang dengan yang lain mengenai pandangan terhadap kompensasi yang diterima. Dua dari lima orang memberikan jawaban bahwa kompensasi yang diterima lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Sedangkan, tiga orang memberikan jawaban bahwa pemberian kompensasi yang diterima kurang begitu mencukupi kebutuhannya. Pemberian kompensasi finansial langsung yang diterima kelima orang tersebut berupa upah yang terdiri dari uang *caddy fee* yang diterima setiap empat (4) minggu sekali dan uang tip yang diterima setiap bekerja memandu pemain golf. Jumlah upah yang diterima satu sama lain nominalnya berbeda sehingga cenderung menimbulkan perbedaan mengenai persepsi terhadap kompensasi yang diterima. Sedangkan, bentuk kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan perusahaan untuk

caddy berupa pemberian kaos seragam, celana seragam, rok seragam, ikat pinggang, topi, dan asuransi perlindungan selama bekerja. Selanjutnya, diperoleh informasi dari masing-masing *caddy* bahwa dua diantaranya dapat bekerja memandu pemain golf setiap hari tergantung permintaan pemain golf, sedangkan tiga diantaranya mengatakan bahwa kurang lebih bisa tiga atau empat kali saja dalam seminggu dirinya bekerja memandu pemain golf. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah pendapatan *caddy* berbeda antara yang bekerja setiap hari dengan yang hanya tiga atau empat kali bekerja dalam seminggu sekali. Hasil wawancara juga diketahui bahwa *caddy* yang bekerja setiap hari memandu pemain golf atas permintaan lebih sering datang tepat waktu dan rajin masuk kerja walaupun pada saat jadwal libur dibandingkan dengan *caddy* yang tidak diminta pemain golf. Hal tersebut tentunya juga menimbulkan perasaan betah bekerja dengan jangka waktu yang lama pada *caddy* yang sering menjadi bokingan pemain golf, terbukti dengan masa kerja yang lebih dari 5 tahun dibandingkan dengan *caddy* yang bekerja sesuai *incharge*-nya saja tanpa bokingan kerap ada keluhan jika kondisi sepi tamu, bahkan terdapat *caddy* yang memiliki pandangan pekerjaan lain sehingga dalam hal ini diindikasikan munculnya *turn over*.

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 terintegrasi

dalam 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.

Menurut 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 kestabilan 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. 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 tentang

kondisi 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). Pasalnya, status hidup karyawan dalam masyarakat, motivasi, loyalitas, dan produktivitas juga dipengaruhi oleh kompensasi (Aswathappa dalam Absar dkk, 2010). 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. Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, peneliti mengajukan rumusan permasalahan penelitian yaitu, *apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja pada caddy lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta?*

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang peneliti kemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi ilmu psikologi pada umumnya dan khususnya dapat menghasilkan sebuah temuan baru dalam bidang ilmu psikologi industri organisasi, terkait loyalitas kerja. Penelitian ini diharapkan juga dapat membuka cakrawala pemikiran dan memperkaya ilmu pengetahuan dengan informasi yang mutakhir agar berguna sebagai referensi bagi pelajar, mahasiswa, dan kalangan akademik lainnya mengenai sumber daya manusia yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sebagai bahan pertimbangan bagi para praktisi pada bidang manajemen sumber daya manusia dan khususnya bagi manajemen lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta agar dapat memberikan pemahaman mengenai tingkat loyalitas kerja yang dimiliki karyawan berdasarkan persepsi karyawan itu sendiri terhadap kompensasi yang diterima.