**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS KERJA PADA *CADDY* LAPANGAN GOLF HYATT REGENCY YOGYAKARTA**

**Sulistiowati, Alimatus Sahrah & Nurfachmi Budi S**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**Abstract**

*This study aims to determine the relationship between perception of compensation with work loyalty on caddy of Hyatt Regency Yogyakarta golf course. The hypothesis proposed is that there was a positive relationship between perception of compensation with work loyalty on caddy. Subjects in the study were 37 women aged range 21 to 40 years old who worked permanently as caddy of Hyatt Regency Yogyakarta golf course with minimum a year of working period. Methods of data collecton in this research used Perception Of Compensation Scale as many 23 items and Work Loyalty Scale as many 31 items. The result were analyzed by product moment correlation technique. Based on result of data analysis, correlation coefficient (rxy) = 0,657 with p = 0,000 (p < 0,05). It means there was a significant positive relationship between perception of compensation and work loyalty on caddy of Hyatt Regency Yogyakarta golf course.*

**Keyword** *: perception of compensation, work loyalty*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja pada *caddy*. Subjek pada penelitian adalah 37 perempuan rentang usia 21-40 tahun yang bekerja tetap sebagai *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta dengan masa kerja minimal 1 tahun. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala Persepsi Terhadap Kompensasi sebanyak 23 aitem dan Skala Loyalitas Kerja sebanyak 31 aitem. Hasil penelitian dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,657 dengan p = 0,000 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta.

**Kata kunci** : persepsi terhadap kompensasi, loyalitas kerja

**PENDAHULUAN**

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 pelayangan 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 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). 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.

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. 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.

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). 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 diindikasi terdapat masalah mengenai loyalitas kerja yang rendah diantara para *caddy* tersebut, meliputi tidak mengikuti peraturan menggunakan atribut *name tag* setiap bekerja, 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. Selain itu, bolos kerja, sering terlambat masuk kerja, kurang kooperatif dengan atasan, kurang merawat peralatan inventaris, sering terjadi perselisihan seperti saling sindir dan cemburu. Sementara itu, terdapat juga *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.

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) menemukan bahwa loyalitas 52 karyawan di LPD Desa Adat Kedonganan masih rendah yang ditunjukkan dengan perilaku karyawan 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 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.

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 memilki 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.

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 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. 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?*

**METODE PENELITIAN**

**1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah loyalitas kerja sebagai variabel tergantung dan persepsi terhadap kompensasi sebagai variabel bebas. Loyalitas kerja merupakan salah satu unsur penilaian yang mencakup kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi yang dicerminkan oleh sikap positif karyawan untuk memberikan segala kemampuan, pikiran, ketrampilan dan keahlian yang dimiliki demi mencapai tujuan perusahaan, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, dan jujur dalam bekerja, menjaga segala rahasia perusahaan dan berperilaku setia pada perusahaan untuk tidak berpindah ke perusahaan lain serta bersedia membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2013 dan Poerwopoespito, 2004). Loyalitas kerja diungkap menggunakan Skala Loyalitas Kerja yang disusun oleh peneliti dengan mengacu pada enam aspek loyalitas kerja yang dikemukakan oleh Siswanto (dalam Nitisemito, 2002), yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, suka terhadap pekerjaan. Apabila semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi pula loyalitas kerja yang dimiliki oleh *caddy* dan sebaliknya apabila semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula loyalitas kerja yang dimiliki oleh *caddy*.

Persepsi terhadap kompensasi adalah penafsiran atas pengalaman atau informasi mengenai segala bentuk balas jasa atau imbalan baik secara langsung berupa finansial maupun secara tidak langsung berupa non finansial yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan yang diperoleh dari lingkungan dan diserap oleh panca indera dengan proses seleksi dan organisasi atau berasal dari ingatan (*memory*) mengenai apa yang pernah diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Sobur, 2009; Rakhmat, 2008; Walgito, 2010; Ardana, 2012; Simamora, 2004; dan Sastrohadiwiryo, 2011). Persepsi terhadap kompensasi diungkap dengan menggunakan Skala Persepsi Terhadap Kompensasi yang disusun oleh peneliti dengan mengacu pada tiga komponen pembentukan persepsi terhadap kompensasi yang dikemukakan oleh, Sobur (2009) dan Simamora (2004) yaitu seleksi bentuk kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial; organisasi bentuk kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial; interpretasi bentuk kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial. Apabila semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin positif kategori persepsi yang dimiliki oleh *caddy* dan sebaliknya apabila semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin negatif kategori persepsi yang dimiliki oleh *caddy*.

**2. Subjek**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Data Hipotetik | | | | Data Empirik | | | |
| Mean | Skor | | SD | Mean | Skor | | SD |
| Max | Min | Max | Min |
| Loyalitas Kerja | 77,5 | 124 | 31 | 15,5 | 97,76 | 117 | 67 | 11,3 |
| Persepsi Terhadap Kompensasi | 57,5 | 92 | 23 | 11,5 | 70,81 | 86 | 52 | 7,21 |

Subjek dalam penelitian ini adalah *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta. Subjek penelitian berjumlah 37 wanita dewasa menurut Hurlock (1980) dengan rentang usia antara 21-40 tahun. Subjek penelitian merupakan *caddy* yang bekerja tetap pada satu lapangan golf saja dengan masa kerja minimal 1 tahun. Peneliti mengambil subjek penelitian untuk uji coba sebanyak 30 orang dan untuk penelitian sebanyak 37 orang sesuai dengan batas minimal jumlah subjek yang digunakan serta mempertimbangkan keadaan subjek yang homogen dalam hal pelaksanaan tugas pekerjaan.

**3. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan skala loyalitas kerja dan skala persepsi terhadap kompensasi. Skala loyalitas kerja terdiri dari 31 aitem dengan koefisien daya beda aitem berkisar antara 0,232 sampai 0,730 dan koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,908. Skala persepsi terhadap kompensasi terdiri dari 23 aitem dengan koefisien daya beda aitem berkisar antara 0,276 sampai 0,824 dan koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,910. Metode statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Berdasarkan data yang diperoleh dari skala persepsi terhadap kompensasi dan skala loyalitas kerja dapat diketahui deskripsi data hasil penelitian sebagaimana pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1

Deskripsi Data Statistik

(N = 37)

Berdasarkan tabel 1 diketahui *mean* empirik skala loyalitas kerja sebesar 97,76 lebih besar daripada *mean* hipotetik skala loyalitas kerja sebesar 77,5. Hasil perbandingan antara *mean* empirik dan *mean* hipotetik skala loyalitas kerja diartikan bahwa subjek penelitian memiliki skor loyalitas kerja yang lebih tinggi daripada skor loyalitas kerja secara teoritis berdasarkan skala loyalitas yang digunakan oleh peneliti. Begitu juga dengan skala persepsi terhadap kompensasi, *mean* empirik skala persepsi terhadap kompensasi sebesar 70,81 lebih besar daripada *mean* hipotetik skala persepsi terhadap kompensasi sebesar 57,5, yang artinya subjek penelitian memiliki skor persepsi terhadap kompensasi yang lebih tinggi daripada skor persepsi terhadap kompensasi secara teoritis berdasarkan skala persepsi terhadap kompensasi yang disusun oleh peneliti.

Hasil kategori skor dari loyalitas kerja diklasifikasikan menjadi tiga kategori yaitu, tinggi, sedang, dan rendah tersaji pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2

Kategorisasi Skor Loyalitas Kerja Pada *Caddy* Lapangan Golf Hyatt Regency Yogyakarta

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Norma** | **Interval** | **N** | **%** |
| Tinggi | X ≥ μ + 1 σ | X ≥ 93 | 25 | 67,57% |
| Sedang | μ - 1 σ ≤ X < μ + 1σ | 62 ≤ X < 93 | 12 | 32,43% |
| Rendah | X < μ - 1σ | X < 62 | 0 | 0% |
| **Jumlah** | | | 37 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas terlihat hasil yaitu 67,57% (25 subjek) dikategorisasikan tinggi, 32,43% (12 subjek) dikategorisasikan sedang, dan 0% (0 subjek) dapat dikatakan kategorisasi rendah tidak ditemukan.

Adapun hasil kategori skor persepsi terhadap kompensasi berdasarkan skor hipotetik dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3

Kategorisasi Skor Persepsi Terhadap Kompensasi Pada *Caddy*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Norma** | **Interval** | **N** | **%** |
| Tinggi | X ≥ μ + 1 σ | X ≥ 69 | 23 | 62,16% |
| Sedang | μ - 1 σ ≤ X < μ + 1σ | 46 ≤ X < 69 | 14 | 37,84% |
| Rendah | X < μ - 1σ | X < 46 | 0 | 0% |
| **Jumlah** | | | 37 | 100% |

Lapangan Golf Hyatt Regency Yogyakarta

Hasil kategorisasi skala persepsi terhadap kompensasi berdasarkan tabel di atas diketahui skor 62,16% (23 subjek) dikategorisasikan tinggi, 37,84% (14 subjek) dikategorisasikan sedang, dan 0% (0 subjek) tidak ditemukan kategorisasi rendah.

Hasil uji asumsi yang mendasari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa baik asumsi normalitas maupun linieritas keduanya terpenuhi. Hasil uji normalitas variabel loyalitas kerja menunjukkan nilai KS-Z = 0,111 dengan p = 0,200 (p > 0,05) yang berarti data variabel loyalitas kerja memiliki sebaran data normal. Sementara itu, hasil uji normalitas untuk data variabel persepsi terhadap kompensasi diperoleh nilai KS-Z = 0,165 dengan p = 0,12 (p > 0,05) yang artinya data variabel persepsi terhadap kompensasi mempunyai sebaran data normal.

Hasil perhitungan linieritas kedua variabel diketahui nilai F = 21,665 dengan taraf signifikansi 0,000 (p < 0,05), yang artinya hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja pada caddy lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta menunjukkan hubungan yang linier.

Hasil uji hipotesis diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,657 dengan p = 0,000 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja pada caddy lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta. Artinya, semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta maka semakin tinggi pula loyalitas kerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah persepsi terhadap kompensasi maka semakin rendah pula loyalitas kerjanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Peran persepsi terhadap kompensasi mempengaruhi loyalitas kerja adalah sebesar 43,1% yang ditunjukkan berdasar nilai koefisien determinasi (R2) yaitu 0,431. Hal ini berarti masih terdapat 56,9% faktor lain yang mempengaruhi loyalitas kerja pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,657 dengan p = 0,000 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signfikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja. Semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta, maka semakin tinggi pula loyalitas kerjanya, sebaliknya apabila semakin rendah persepsi terhadap kompensasi maka semakin rendah juga loyalitas kerja pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta. Koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,431 yang berarti 43,1% loyalitas kerja pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta dipengaruhi oleh persepsi terhadap kompensasi.

Terdapatnya hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas kerja *caddy*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ambarsari (2013) bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifkan antara persepsi terhadap kompensasi karyawan dengan loyalitas kerja pada karyawan CV Sinar Abadi Klaten. Selain itu, penelitian Hermawan dan Riana (2013) yang menerangkan bahwa terdapat empat faktor (kompensasi, tanggung jawab, disiplin, partisipasi) yang mempengaruhi loyalitas kerja, salah satunya faktor kompensasi dengan cara memberikan tunjangan hari raya pada karyawan terbukti dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Hal ini menyebutkan bahwa salah satu faktor loyalitas kerja yaitu persepsi terhadap kompensasi memiliki kontribusi yang positif terhadap loyalitas kerja sehingga semakin positif persepsi terhadap kompensasi maka semakin tinggi loyalitas kerja karyawan tersebut, sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap kompensasi maka semakin rendah loyalitas kerja karyawan tersebut, dengan demikian hal ini mencerminkan bahwa memiliki persepsi yang positif terhadap kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

Hasibuan (2013) 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 memilki persepsi yang berbeda-beda terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan hasil kategorisasi skala persepsi terhadap kompensasi menunjukkan bahwa 62,16% atau sebanyak 23 subjek yakni *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta memiliki kategori tinggi, 37,84% sebanyak 14 subjek dalam kategori sedang, sedangkan untuk kategori rendah tidak ditemukan. Hal ini menunjukkan bahwa subjek penelitian secara umum berada pada tingkat persepsi terhadap kompensasi sedang ke tinggi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa banyak *caddy* yang persepsi terhadap kompensasinya positif, berbanding terbalik dengan masalah yang ditemukan berdasarkan hasil wawancara bahwa lebih banyak *caddy* berpersepsi terhadap kompensasinya negatif. Dengan demikian, hal ini kemungkinan terjadi karena adanya pengelabuan jawaban pada skala penelitian sehingga hasil skala tidak dapat mengungkap kondisi yang sebenarnya.

Adapun yang berkaitan dengan pemberian kompensasi, masing-masing karyawan memilki persepsi yang berbeda-beda terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan tempat mereka bekerja. Persepsi terhadap kompensasi itu sendiri meliputi beberapa aspek, yaitu seleksi, organisasi, dan interpretasi. Ketiga aspek ini mengacu pada dua jenis kompensasi yang diberikan berdasarkan pendapat Simamora (2004) diantaranya yaitu, bentuk kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung berupa gaji (*salary*), upah (*wage*), bonus, juga komisi dan kompensasi tidak langsung berupa program perlindungan atau asuransi, bayaran di luar jam kerja, serta fasilitas. Selain itu, ada pula bentuk kompensasi non finansial yang terdiri dari pekerjaan meliputi tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, serta rasa pencapaian dan lingkungan kerja yang meliputi kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten di bidangnya, kerabat kerja yang menyenangkan, serta lingkungan kerja yang nyaman.

Hasibuan (2013) menyatakan 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 karenanya, persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan memiliki beberapa pengaruh terhadap kelangsungan kehidupan kerja karyawan tersebut. Hal tersebut ditunjukkan melalui beberapa aspek persepsi terhadap kompensasi yang mana terdapat aspek seleksi untuk mengidentifikasi rincian kompensasi yang diterima baik finansial maupun non finansial sehingga karyawan mengetahui apa saja kompensasi yang akan diterima secara jelas. Proses ini tentunya akan menjalin suatu ikatan kerja formal antara atasan dengan karyawan (Hasibuan, 2013). Ikatan tersebut mempengaruhi karyawan agar dapat mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan atasan wajib memberikan kompensasi sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati.

Handoko (2002) menyatakan bahwa kompensasi merupakan masalah yang paling berarti bagi karyawan, maka dari itu kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional, dan menyangkut faktor emosional dari sudut pandang para karyawan. Karyawan dalam hal ini mengkategorikan apakah kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial yang diterima sudah layak, adil, dan sesuai dengan harapan atau sebaliknya, apakah jumlah kompensasi yang diterima dianggap tidak dapat memenuhi segala kebutuhannya. Program kompensasi yang layak dan adil dapat memberikan suatu kestabilitasan bagi karyawan itu sendiri karena kompensasi yang terjamin. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sudah sesuai dengan harapannya, akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan perusahaan sebagai balas jasa karyawan terhadap perusahaan (Hasibuan, 2013). Hal ini juga merupakan salah satu aspek loyalitas kerja sebagai pembinaan dan peningkatan ketaatan tenaga kerja.

Sementara itu, aspek interpretasi terhadap kompensasi merupakan pemaknaan dan penilaian berdasarkan jumlah kompensasi yang diterima seluruhnya menjadi sangat berarti bagi karyawan tersebut untuk dapat memenuhi segala kebutuhannya. Karyawan yang memperoleh kompensasi sehingga dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya baik secara fisik, rohani, maupun sosial maka akan memperoleh kepuasan kerja dari jabatan tersebut (Hasibuan, 2013). Adapun kepuasan dalam bekerja itu sendiri adalah kebahagiaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan sebagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2002). Kepuasan kerja ada yang bersifat material misalnya gaji dan ada yang bersifat non material misalnya penghargaan, kebutuhan untuk berpartisipasi, dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi sehingga karyawan yang mempunyai kepuasan kerja akan loyal terhadap perusahaan. Dengan demikian, hal ini dapat menunjukkan tercapainya aspek loyalitas kerja yang meliputi taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan suka terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendapat Steers & Porter (1983), loyalitas kerja akan tercipta jika karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Apabila loyalitas pada karyawan meningkat, maka karyawan tersebut akan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, jujur dalam bekerja, ikut menciptakan suasana yang menyenangkan, dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan, serta bersedia bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang (Poerwopoespito, 2004). Berdasarkan hasil kategorisasi loyalitas kerja pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta menunjukkan bahwa 67,57% atau sebanyak 25 subjek pada kategori tinggi, 32,43% atau sebanyak 12 subjek dalam kategori sedang, dan 0% atau nol subjek yang artinya tidak ditemukan pada kategori rendah. Subjek penelitian paling banyak berada pada tingkat loyalitas kerja sedang ke tinggi, yang dapat diartikan bahwa subjek tidak lepas dari loyalitas yang tentunya berpengaruh tinggi pada kinerjanya. Hasil kategorisasi ini justru berbeda dengan indikasi loyalitas *caddy* yang rendah kemungkinan terdapat hambatan selama proses penelitian seperti pengelabuan jawaban subjek pada skala penelitian.

Seperti yang diungkapkan dalam penelitian Sesilia, Aziz, dan Syafrizaldi (2015) yang membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara II Kebun Sai Musam. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa koefisien determinan (R2) persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja sebesar 0,431 yang artinya sumbangan variabel persepsi terhadap kompensasi terhadap variabel loyalitas kerja sebesar 43,1%. Hal ini memiliki arti bahwa terdapat 56,9% faktor lain yang mempengaruhi yang berasal dari pihak perusahaan, seperti faktor tanggung jawab, faktor disiplin, dan faktor partisipasi. Faktor tanggung jawab sebagai bentuk tanggung jawab yang diberikan perusahaan diantaranya jenjang karir, penghargaan atas pengabdian karyawan, dan menanamkan rasa memiliki. Faktor disiplin diantaranya monitoring tingkat absensi, kehadiran, ketepatan waktu bekerja, kesesuaian jam kerja, dan sanksi jika melanggar. Selain itu, faktor partisipasi ditunjukkan dengan membuka peluang pada karyawan untuk ikut andil membangun perusahaan dan terlibat secara fisik maupun psikologis dalam kegiatan perusahaan, serta memberi motivasi *training* dan pengembangan *skill*.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap kompensasi mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap loyalitas kerja pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta, maka semakin tinggi loyalitas kerja *caddy*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah persepsi terhadap kompensasi maka semakin rendah pula loyalitas kerja pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta, dengan koefisien korelasi (rxy) = 0,657 dengan p = 0,000 (p < 0,05). Hal ini berarti semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi, maka akan semakin tinggi loyalitas kerja pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah persepsi terhadap kompensasi, maka akan semakin rendah loyalitas kerja pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta.

Tingkat persepsi terhadap kompensasi pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta secara umum berada pada kategori sedang (37,84%) ke tinggi (62,16%), dan tingkat loyalitas kerja pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta secara umum juga berada pada kategori sedang (32,43%) ke tinggi (67,57%). Sumbangan persepsi terhadap kompensasi terhadap loyalitas kerja sebesar 43,1% hal ini berarti bahwa terdapat 56,9% faktor lain yang mempengaruhi yang berasal dari pihak perusahaan, seperti faktor tanggung jawab, faktor disiplin, dan faktor partisipasi.

**Saran**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian, yaitu:

1. Bagi *Caddy* Lapangan Golf Hyatt Regency Yogyakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta sudah memiliki tingkat persepsi terhadap kompensasi sedang ke tinggi dan tingkat loyalitas kerja juga berada pada kategori sedang ke tinggi sehingga diharapkan dengan penelitian ini *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta yang sudah memiliki persepsi terhadap kompensasi dan loyalitas kerja yang tinggi tetap dipertahankan. Bagi *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta yang memiliki persepsi terhadap kompensasi dan loyalitas kerja yang sedang diharapkan dapat memotivasi diri sendiri untuk menjadi pribadi yang mempunyai persepsi positif terhadap kompensasi diiringi dengan meningkatkan loyalitas kerja pada perusahaan.

1. Bagi Pihak Manajemen Lapangan Golf Hyatt Regency Yogyakarta

Bagi *caddy* *master* atau manajer lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta diharapkan dapat mempertahankan *caddy* yang bekerja secara loyal setidaknya memberikan apresiasi sebagai bentuk penghargaan atas loyalitas kerja *caddy* sehingga hal tersebut dapat memicu gairah dan semangat kerja baik caddy yang masih memiliki loyalitas sedang maupun yang memiliki loyalitas tinggi, serta dapat menjalin kerjasama yang baik antar *caddy* dengan atasan. Termasuk dalam hal ini, pihak atasan dapat mengkomunikasikan inovasi kebijakan yang menguntungkan kedua belah pihak secara interaktif agar persepsi *caddy* terhadap kebijakan kompensasi yang telah diberikan semakin baik.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang akan menggunakan penelitian ini sebagai acuan diharapkan memperbanyak subjek penelitian, bukan hanya *caddy* pada satu lapangan golf saja melainkan *caddy* pada beberapa lapangan golf yang terdapat di Yogyakarta agar generalisasi hasil penelitian tidak hanya sebatas pada subjek penelitian saja, akan tetapi dapat diperluas lagi. Disarankan juga pada penelitian selanjutnya untuk melakukan perencanaan penelitian yang lebih baik termasuk melakukan pengumpulan data yang lebih beragam, kreatif, dan inovatif sehingga dapat mengurangi kemungkinan pengelabuan jawaban. Selain itu, disarankan menambahkan kriteria subjek penelitian yang berjenis kelamin laki-laki untuk mengetahui perbedaan tingkat loyalitas kerja antara *caddy* pria dengan *caddy* wanita. Bagi peneliti yang akan meneliti variabel yang sama disarankan untuk memilih faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja seperti faktor tanggung jawab, faktor disiplin, dan faktor partisipasi.

**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, I.XII (4), 1-11.

Ambarsari, A.D. (2013). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Karyawan Dengan Loyalitas Kerja CV Sinar Abadi. Naskah Publikasi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Ardana, I.K., Muljati, N.W., Mudiartha, I.W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Daruma, A.R. (2003). *Penggunaan Tes Psikologi*. Makasar: FIP UNM.

Djati, S.P. (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, 5 (1), 25-41.*

Fajriani, N.P.E. dan Surya, I.B.K. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unsud, 4 (4), 930-942*.

Handoko, T.H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hermawan, I.K.A dan Riana, I.G. (2013). Faktor-faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT Inti Buana Permai Denpasar Bali. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, 21 (1), 265*.

Hurlock, E.B. (1980). *Development Psychology A Life-Span Approach*. New York: McGraw-Hill.

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

Mondy, R.W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.

Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.

Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia. Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia.

Poerwadarminta, W.J.S. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III*. Jakarta: Balai Pustaka.

Poerwopoespito. (2004). *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Management Student.

Rakhmat, J. (2008). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sastrohadiwiryo, S. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

A.P., Aziz, A., & Syafrizaldi. (2015). Hubungan Antara Kompensasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Musam. *Jurnal Psikologi Konseling, 7 (1): 68-77.*

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simbolon, H.BR. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT Agung Automall Cabang Pekanbaru. *Jom Fisip, 1 (2)*.

Sobur, A. (2009). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.

Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Utomo, B. (2002). Menentukan Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, 7 (2), 171-188*.

Walgito, B. (2010). *Pengantar Psikologi Umum Edisi Kelima*. Yogyakarta: Andi Offset.

www.sindonews.com diakses tanggal 03 Juni 2017.

www.yogyakarta.regency.hyatt.com diakses tanggal 03 Juni 2017.