



Pengaruh Pemberian Tunjangan Dan Bonus Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang

Oleh:

Rijalul Faqih Hadi *)
Abd. Kodir Djaelani **)

M. Khoirul Abs *)**
Email : rijalulfaqih200@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted at PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of allowances and bonuses on employee job loyalty at PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang. The variables used are allowances and bonuses as independent variables, while the employee job loyalty variable is the dependent variable. The sample used in this study were 69 employees of PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang. The sampling technique uses probability sampling. Data collection methods by collecting primary and secondary data. The analysis used includes instrument test, normality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing with the help of SPSS 25.0. The results showed that the variables of giving allowances and bonuses, and employee job loyalty had an effect simultaneously. the variable giving allowances has a partial effect on employee job loyalty, the bonus variable has a partial effect on employee job loyalty

Keywords : Allowances, Bonuses and Employee Loyalty

Pendahuluan

Latar Belakang

Suatu perusahaan tidak akan berkembang dan berjalan lancar tanpa adanya sumber daya manusia atau yang biasa disebut karyawan. Aset utama sebuah perusahaan yaitu sumber daya manusia yang merupakan modal penting yang sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan, karena sumber daya manusia adalah penggerak utama seluruh aktivitas didalam perusahaan, selain itu sumberdaya manusia juga memiliki pikiran, perasaan dan kebutuhan tertentu. Menurut Sutrisno (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi. Menurut Simamora 1997 (dalam Sutrisno, 2009) Manajemen Sumber daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Semua itu sangat perlu adanya perhatian yang akan mempengaruhi prestasi, dedikasi, maupun loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Loyalitas pada dasarnya merupakan pengabdian, kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang ditujukan atau diberikan kepada seseorang, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan perilaku maupun pelayanan yang terbaik. Menurut Wicaksono (2013) Loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta,

sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung. berat ringannya tugas dan jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan *indirect compensation*. Sedangkan Bonus merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan.

Kemudian perlu adanya juga pengendalian terhadap tunjangan kinerja yang sangat penting untuk mencegah pemberian terhadap karyawan yang tidak berkompeten. Pemberian tunjangan kinerja pada karyawan yang tidak semestinya akan mengakibatkan kecemburuan sosial sehingga karyawan yang berkompeten akan memiliki kinerja yang kurang dari sebelumnya. Diambil contoh, apabila ada seorang karyawan memiliki sasaran kerja karyawan yang baik dan prestasi yang mendukung menerima tunjangan kinerja sesuai dengan kemampuannya akan bekerja lebih optimal, sedangkan jika pemberian karyawan diberikan pada karyawan yang tidak memiliki prestasi kerja maka karyawan yang berprestasi akan meremehkan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut tidak dapat di wujudkan dengan optimal.

Kismono (2011) dalam melaksanakan kebijakan kompensasi, perlu dikaji adanya peraturan tentang kompensasi dengan maksud agar dapat memberikan balas jasa kepada karyawan secara adil dan terstruktur sehingga akan memperlancar administrasi penggajian dan untuk memotivasi karyawan supaya berprestasi. Berbagai peralatan, sistem dan kebijaksanaan dapat digunakan untuk mempermudah proses administrasi yang kompleks.

PT Phalosari Unggul Jaya adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang perunggasan yang memproduksi pembesaran ayam hidup dan pemotongan ayam. Berdasarkan fenomena yang ada bahwa karyawan merupakan kunci dari majunya perusahaan. Karyawan yang berkualitas dapat membuat perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Selain karyawan yang berkualitas, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan memiliki rasa keterikatan yang besar terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan adanya loyalitas kerja maka karyawan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan. Karyawan dengan kerja tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah dipaparkan, maka dapat diambil rumusan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pemberian tunjangan dan bonus berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Phalosari Unggul Jaya?
2. Apakah pemberian tunjangan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Phalosari Unggul Jaya?
3. Apakah bonus berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Phalosari Unggul Jaya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan dan bonus terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Phalosari Unggul Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Phalosari Unggul Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh bonus terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Phalosari Unggul Jaya.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya adalah:

1. Bagi peneliti

Untuk memperoleh pengalaman serta pengetahuan didalam membuat penelitian ini secara teori dan praktik, serta dapat mengembangkan dan juga menerapkan ilmu pengetahuan yang didapatkan.

2. Bagi pembaca

Dengan dilakukannya penelitian ini, semoga bisa menjadi salah satu referensi bacaan serta menambah ilmu tentang sumber daya manusia dan bisa menjadi rujukan atau bahan pustaka bagi peneliti selanjutnya.

3. Manfaat bagi institusi

Memberi masukan untuk instansi dari hasil penelitian agar dapat menjadi pertimbangan bagi PT. Phalosari Unggul Jaya bahwa pentingnya pemberian tunjangan dan pemberian bonus untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian ini. Adapun peneliti terdahulu dalam penelitian ini yaitu sebagaimana berikut:

Rahardjo (2013) mahasiswa Universitas Brawijaya Malang. Melakukan penelitian tentang “Pengaruh Insentif Bonus Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Sier (Persero), Surabaya)” pada penelitian ini menjawab bahwa variabel bonus insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Maineldi dkk (2014) mahasiswa Universitas Riau. Melakukan penelitian tentang “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu)” pada penelitian ini menjawab bahwa variabel kompensasi yang memiliki komponen tunjangan dan bonus berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Lestari (2015) mahasiswa Universitas Mulawarman. Melakukan penelitian tentang “Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Bonus Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Pada Pt. Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan)” pada penelitian ini menjawab bahwa variabel bonus insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Farida (2016) mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Melakukan penelitian tentang “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv Elang Samudra” pada penelitian ini menjawab bahwa

variabel kompensasi yang memiliki komponen tunjangan dan bonus berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

Heryati (2016) dosen Fasilkom UIGM Palembang. Melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang” pada penelitian ini menjawab bahwa variabel kompensasi yang memiliki komponen tunjangan dan bonus berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Tinjauan Teori

Loyalitas

Tjiptono (2006) berpendapat bahwa Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab. Sedangkan Nitisemito (2004) menyatakan loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju mundur. Sejalan juga dengan Wicaksono (2013) yang menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Menurut Hasibuan (2011) Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Sejalan dengan Sudimin (2003) loyalitas berarti “Kesediaan karyawan dengan seluruh keterampilan, pikiran, kemampuan, dan waktu untuk ikut serta dalam menuju tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan”.

Tunjangan

Menurut Brotoharsojo (dalam Kadarisman, 2012) menyatakan bahwa tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung berat ringannya tugas dan jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan indirect compensation. Selaras dengan Simamora (1995). bahwa Tunjangan pegawai adalah pembayaran-pembayaran (payments) dan jasa-jasa (*services*) yang melindungi dan melengkapi gaji dasar, yang ditanggung secara penuh atau parsial oleh instansi.

Kemudian Sagala (2013) memberikan definisi tunjangan kinerja diartikan sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena adanya kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Yang kemudia sejalan dengan Samsudin (2006), menyatakan tunjangan merupakan pembayaran keuangan tidak langsung diterima seseorang karyawan, misalnya asuransi jiwa, dan kesehatan, cuti, pensiun, fasilitas pengasuhan anak, dan rabat untuk produk perusahaan. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Bonus

Munurt Ardana (2012) Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja, yang diberikan dengan pembayaran ekstra di luar gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang dicapai. Bonus diberikan pimpinan perusahaan

setelah akhir tahun yang ditambahkan pada gaji pokok, sebagian perusahaan mengakumulasi jumlah bonus untuk kemudian dibayarkan setelah mendapatkan keuntungan. Bonus juga diberikan pada karyawan yang dapat menghasilkan produksi melebihi standar. Pembayaran bonus bisa secara tunai atau ditunda.

Menurut Siagian (2006) dalam bukunya Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa pemberian Bonus merupakan insentif dalam bentuk bonus yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Kemudian Menurut Rivai (2005) menyatakan bahwa bonus adalah sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Hubungan Antar Variabel

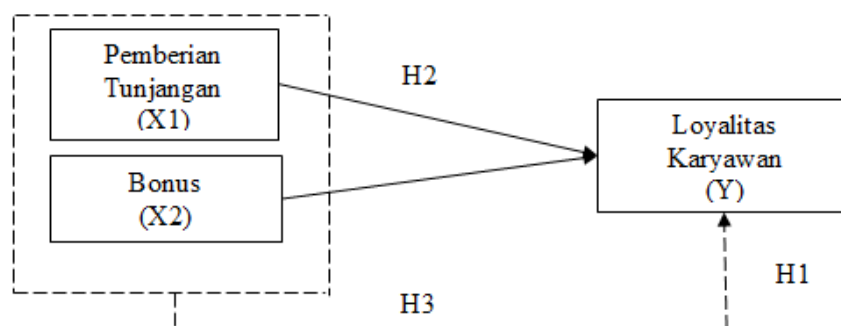
Hubungan Pemberian Tunjangan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Pemberian tunjangan merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang bertujuan untuk menunjang kinerja karyawannya. Ketika perusahaan mampu memberikan tunjangan yang baik kepada karyawannya yang dapat membuat karyawan semakin nyaman untuk bekerja di perusahaan maka juga akan berdampak pada loyalitas karyawan. Pratapa (2009) Kompensasi yang meliputi tunjangan dan bonus merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya

Hubungan Bonus Bonus Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Bonus yang diberikan perusahaan terhadap karyawan merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan atas kinerjanya terhadap perusahaan. Karyawan akan semakin puas jika bonus yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan maka karyawan akan merasa puas yang akan berdampak pada loyalitasnya terhadap perusahaan. Sofyandi (2013) mengatakan bonus didefinisikan sebagai biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

- Pengaruh secara simultan
- - - - - Pengaruh secara parsial

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang dirumuskan berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Pemberian Tunjangan dan Bonus berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT Phalosari Unggul Jaya Jombang.

H₂ : Pemberian Tunjangan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT Phalosari Unggul Jaya Jombang.

H₃ : Bonus berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT Phalosari Unggul Jaya Jombang.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Pada penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif, karena pada penelitian ini data disajikan dengan menggunakan angka. Sejalan dengan pendapat sugiyono (2014) yang mengatakan penelitian kuantitatif adalah kegiatan penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penafsiran terhadap hasil yang diperoleh.

Penelitian dilakukan di PT. Phalosari Unggul Jaya Desa Mojokrapak, Kecamatan Tembelang, Kabupaten Jombang, dengan menyebar kuesioner pada karyawan di PT tersebut.

Waktu Penelitian yang digunakan pada Penelitian ini, dilakukan mulai bulan November sampai dengan Desember 2020.

Populasi

Menurut Sugiyono (2010) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil hasil kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah 225 seluruh karyawan di PT Phalosari Unggul Jaya Jombang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2010) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dalam populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan waktu, tenaga, dan dana, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi menggunakan metode yang digunakan untuk menemukan jumlah sampel pada penelitian ini adalah menggunakan rumus *Slovin*. Jadi sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 69.

Definisi Operasional Variabel

Loyalitas Kerja Karyawan

Loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Pemberian Tunjangan

Pemberian tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung berat ringannya tugas dan jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan indirect compensation

Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja, yang diberikan dengan pembayaran ekstra di luar gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang dicapai.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh langsung dari responden yakni karyawan PT Phalosari Unggul Jaya Jombang. Adapun data primer merupakan data langsung dari obyek penelitian tersebut. Data penelitian ini murni dari hasil jawaban responden yang berkaitan dengan judul yang dikemukakan diatas.

Sedangkan data sekunder adalah sumber yang memberikan data pada pengumpul data secara tidak langsung (lewat orang lain atau lewat dokumen). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari perusahaan PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Deskriptif dan *statistic inferensia*. Penelitian ini menggunakan media angket dan data sekunder. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup (angket berstruktur). Angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah tersedia.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4.5 Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
1	Pemberian Tunjangan	X1.1	0,692	0,2369	Valid
		X1.2	0,797	0,2369	Valid
		X1.3	0,710	0,2369	Valid
2	Bonus	X2.1	0,649	0,2369	Valid
		X2.2	0,686	0,2369	Valid
		X2.3	0,757	0,2369	Valid
		X2.4	0,664	0,2369	Valid
		X2.5	0,658	0,2369	Valid
3	Loyalitas Kerja	Y.1	0,630	0,2369	Valid
		Y.2	0,833	0,2369	Valid
		Y.3	0,645	0,2369	Valid
		Y.4	0,712	0,2369	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2020

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan untuk mengukur, apakah suatu indikator instrument yang diukur valid tidaknya. Dapat di ketahui dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel maka pernyataan yang digunakan dikatakan valid. Dan apabila r hitung $<$ r tabel maka instrument pernyataan tidak valid. Berdasarkan tabel 4.5 yang merupakan ringkasan dari hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa instrument pada masing – masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan valid

Uji Reabilitas

Tabel 4.6 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pemberian Tunjangan (X1)	0,701	Reliabel
Bonus (X2)	0,713	Reliabel
Loyalitas Kerja Karyawan (Y)	0,668	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,60, maka semua butir pernyataan dalam variabel penelitian adalah reliabel, sehingga butir-butir pernyataan dalam variabel penelitian dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Tabel 4.7 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00317939
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.061
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer diolah 2020

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai asymp.signifikansi sebesar 0,200. Maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal karena

0,200 > 0,05. Hasil data berdistribusi secara normal berarti tidak terdapat nilai ekstrim dari data yang diambil atau tidak terdapat data yang melenceng terlalu tinggi ataupun terlalu rendah. Hal ini juga mengindikasikan tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan sampel dan tidak terdapat kesalahan dalam input data.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah 2020

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.592	1.462		1.773	.081		
	Pemberian tunjangan	.302	.119	.234	2.545	.013	.727	1.376
	Bonus	.489	.072	.623	6.787	.000	.727	1.376

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Karyawan

Dari tabel 4.8 Diperoleh nilai tolerance tiap-tiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF tiap-tiap variabel dibawah 10. Dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi atau bisa dikatakan bahwa tidak ada korelasi sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah 2020

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.940	.880		1.068
	Pemberian tunjangan	-.068	.071	-.137	.342
	Bonus	.034	.043	.112	.436

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil pengujian pada probabilitas 5% atau 0,05 menunjukkan nilai signifikansi keselamatan dan kesehatan kerja diatas besaran probabilitas dengan nilai signifikansi masing-masing 0,342 dan 0,436. Maka dapat disimpulkan diantara variabel-variabel tersebut tidak ada masalah heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa varians dari setiap variabel tersebut adalah sama dan mempunyai angka konstan tertentu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.10 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.592	1.462		1.773	.081
	Pemberian tunjangan	.302	.119	.234	2.545	.013
	Bonus	.489	.072	.623	6.787	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 2020

Pada Tabel 4.10 dapat diketahui persamaan linear berganda pada penelitian ini, yaitu :

Hasil dari analisis regresi linier berganda adalah :

- Y = nilai variabel terikat akan diprediksikan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah loyalitas kerja karyawan yang nilainya diprediksi oleh pemberian tunjangan dan bonus.
- a = 2,592 merupakan nilai konstanta, artinya apabila pemberian tunjangan dan bonus bernilai = 0, maka loyalitas kerja karyawan bernilai 2,592
- Koefisien regresi (B_1) pada variabel pemberian tunjangan (X_1) sebesar 0,302 menunjukkan pemberian tunjangan terhadap loyalitas kerja karyawan berpengaruh, artinya apabila variabel pemberian tunjangan meningkat, maka loyalitas kerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi (B_2) pada variabel bonus (X_2) sebesar 0,489 menunjukkan bahwa bonus terhadap loyalitas kerja karyawan mempunyai pengaruh positif, yaitu ketika variabel bonus meningkat, maka loyalitas kerja karyawan akan meningkat.

Uji F

Tabel 4.11 hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.726	2	50.363	48.573	.000 ^b
	Residual	68.433	66	1.037		
	Total	169.159	68			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Bonus, Pemberian tunjangan

Sumber : Data Primer diolah 2020

Dari tabel 4.11 hasil uji F bisa diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini variabel pemberian tunjangan dan bonus berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan diterima.

Uji t

Tabel 4.12 hasil uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.592	1.462		.081
	Pemberian tunjangan	.302	.119	.234	.013
	Bonus	.489	.072	.623	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa :

1. Pemberian Tunjangan

Hasil uji t variabel keselamatan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan mempunyai nilai 2,545 dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$ maka H2 diterima dan dapat diartikan bahwa variabel pemberian tunjangan berpengaruh terhadap variabel loyalitas kerja karyawan.

2. Bonus

Hasil uji t variabel keselamatan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan mempunyai nilai 6,787 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H3 diterima dan dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bonus terhadap loyalitas kerja karyawan.

Koefisien determinasi

Tabel 4.13 hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.595	.583	1.01827

a. Predictors: (Constant), Bonus, Pemberian tunjangan

Sumber : Data Primer diolah 2020

Dari tabel 4.13 diperoleh nilai *adjusted R square* (R²) sebesar 0,583 menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent

dijelaskan 58,3% sedangkan sisanya 41.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan penelitian

Pemberian Tunjangan dan Bonus terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa variabel pemberian tunjangan dan bonus berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purba (2017), dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pt. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). Yang mana menyatakan bahwa variabel kompensasi yang memiliki komponen tunjangan dan bonus berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pemberian Tunjangan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa pemberian tunjangan memiliki pengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Faridha (2016) yang berjudul Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv Elang Samudra. Hasilnya adalah variabel kompensasi yang memiliki komponen tunjangan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Begitupula dengan penelitian yang dilakukan Heryati (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang”. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi yang memiliki komponen tunjangan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

Bonus terhadap loyalitas kerja karyawan

Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa bonus memiliki pengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang. Semakin banyak bonus yang diberikan oleh perusahaan bisa membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan, karena karyawan akan merasa bahwa kinerjanya di apresiasi oleh perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahardjo (2013) dengan judul “Pengaruh Insentif Bonus Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Sier (Persero), Surabaya)”. Dimana hasil yang diperoleh adalah variabel insentif bonus berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan.

Simpulan

- a. Pemberian tunjangan dan bonus berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang.
- b. Pemberian tunjangan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang.
- c. Bonus berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang.

Keterbatasan

- a. Penelitian ini hanya menguji variabel “Pemberian tunjangan dan bonus terhadap loyalitas Kerja Karyawan” dan sebenarnya terdapat banyak variabel yang mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan.
- b. Responden dalam penelitian ini dikhawatirkan menjawab pernyataan yang diberikan tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
- c. Penelitian ini dilakukan ditengah adanya pandemi global covid-19 sehingga membutuhkan waktu yang relatif lama.

Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Disarankan bagi perusahaan untuk memberikan bonus atas kinerja karyawan sebagai bentuk apresiasi atas apa yang sudah dilakukan, agar karyawan juga semakin loyal terhadap perusahaan.
- b. Disarankan bagi perusahaan untuk memberikan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan membuat karyawan semakin loyal.
- c. Disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan pengawasan agar tunjangan dan bonus yang diberikan sesuai dengan target tidak salah sasaran.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian hanya 2 variabel, oleh sebab itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan loyalitas kerja karyawan. Hal ini agar dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.
- b. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan jenis organisasi/ perusahaan lain sebagai objek penelitian. Untuk menambah keilmuan kedepannya.

Daftar Pustaka

- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Simamora, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bagian penerbitan*. Yogyakarta: YKPN.
- Pambudi, Eko, Wicaksono. 2013. ”Analisis Pertumbuhan Ekonomi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi (Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah)”: *Diponegoro Journal of Economic*. Vol 2(2): 1.
- Kismono, Gugup. 2011. *Bisnis pengantar* .Edisi 2. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rahardjo, Adisasmita 2013. *Teori-teori Pembangunan Ekonomi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Maineldi dkk. 2014. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu”: *JOM FEKOM*, Vol. 1(2), 1-15. Juli 9, 2018.
- Lestari, T. 2015. *Kumpulan teori untuk kajian pustaka penelitian kesehatan*. Yogyakarta: Nuha medika.
- Farida, I., Halim, A., & Wulandari, R. 2016. “Pengaruh Independensi, Kompetensi, Due Professional Care, dan Etika terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada KAP di Kota Malang)”: *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, Vol 4(1).



-
- Heryati, Agustina, 2016, “Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”: *Jurnal ISSN* VOL 1(2), Edisi Agustus 2016.
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Alex S. Nitisemito. 2004. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Brotoharsojo. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai Dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Pratama, Agditya. 2009. Peranan Sector Pertanian Terhadap Perekonomian Di Kota Padang Panjang.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnispendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Purba, Berto Kristanto, 2017. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)”, *Jurnal JOM FISIP Universitas Riau*, Februari Vol 4(1).

- *) Rijalul Faqih Hadi, Adalah Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
- **) Abd. Kodir Djaelani, Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
- ***) M. Khoirul ABS., Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.