



**PENGARUH TEKANAN KERJA, MANAJEMEN KARIR, DAN
KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA CV. KOPITOAST CAFE MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ERNI
1515310209**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tekanan kerja, manajemen karir, dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopitoast Cafe Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Kopitoast Cafe Medan, dan sampel sebanyak 42 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja, manajemen karir, dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopitoast Cafe Medan.

Kata Kunci : Tekanan Kerja, Manajemen Karir, Kompensasi dan Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether work pressure, career management, and compensation partially and simultaneously affect employee loyalty on the CV. Kopitoast Cafe Medan. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of CV. Kopitoast Cafe Medan, and a sample of 42 respondents. Taking primary data using a questionnaire. The results showed that work pressure, career management, and compensation partially and simultaneously had a significant effect on employee loyalty on CV. Kopitoast Cafe Medan.

Keywords : Work Pressure, Career Management, Compensation and Employee Loyalty

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	9
1. Tekanan Kerja.....	9
a. Pengertian Tekanan Kerja.....	9
b. Faktor-faktor Penyebab Stres kerja.....	9
c. Peranan Perusahaan Dalam Mengatasi Tekanan Kerja.....	10
2. Manajemen Karir	11
a. Pengertian Manajemen Karir	11
b. Unsur Program Perencanaan Karir	12
c. Peran Organisasi Dalam Perencanaan Karir	12
3. Kompensasi.....	13
a. Pengertian Kompensasi.....	13
b. Tujuan Pemberian Kompensasi	14
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi ..	15
d. Indikator Kompensasi	16
4. Loyalitas Karyawan	18
a. Pengertian Loyalitas Karyawan	18
b. Faktor-faktor Timbulnya Loyalitas Karyawan	19
c. Indikator Loyalitas Karyawan.....	19
d. Aspek-aspek Loyalitas	20
B. Penelitian Terdahulu	21
C. Kerangka Konseptual.....	24
D. Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26

	C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	27
	D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	28
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
	F. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	36
	1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	36
	2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	38
	3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	47
	4. Pengujian Asumsi Klasik.....	51
	5. Regresi Linier Berganda	56
	6. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	57
	B. Pembahasan.....	60
	1. Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	60
	2. Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Loyalitas Karyawan	60
	3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan	61
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	62
	B. Saran	62
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	27
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	37
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	38
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	39
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	39
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	40
Tabel 4.9 Pernyataan X _{2.1}	41
Tabel 4.10 Pernyataan X _{2.2}	41
Tabel 4.11 Pernyataan X _{2.3}	42
Tabel 4.12 Pernyataan X _{2.4}	42
Tabel 4.13 Pernyataan X _{3.1}	43
Tabel 4.14 Pernyataan X _{3.2}	43
Tabel 4.15 Pernyataan X _{3.3}	44
Tabel 4.16 Pernyataan X _{3.4}	45
Tabel 4.17 Pernyataan Y.1	45
Tabel 4.18 Pernyataan Y.2.....	46
Tabel 4.19 Pernyataan Y.3	46
Tabel 4.20 Pernyataan Y.4.....	47
Tabel 4.21 Uji Validitas X ₁ (Tekanan Kerja).....	48
Tabel 4.22 Uji Validitas X ₂ (Manajemen Karir).....	48
Tabel 4.23 Uji Validitas X ₃ (Kompensasi)	49
Tabel 4.24 Uji Validitas Y (Loyalitas).....	49
Tabel 4.25 Uji Reliabilitas X ₁ (Tekanan Kerja).....	50
Tabel 4.26 Uji Reliabilitas X ₂ (Manajemen Karir)	50
Tabel 4.27 Uji Reliabilitas X ₃ (Kompensasi).....	51

Tabel 4.28 Uji Reliabilitas Y (Loyalitas).....	51
Tabel 4.29 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	53
Tabel 4.30 Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4.31 Regresi Linier Berganda	56
Tabel 4.32 Uji Simultan	57
Tabel 4.33 Uji Parsial.....	58
Tabel 4.34 Uji Determinasi.....	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	52
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	52
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	55

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tekanan Kerja, Manajemen Karir, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Kopitoast Cafe Medan”**.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Safri dan Ibunda Khasmawati serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moral maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Abangnda M. Riyaldi, Adinda Nurmaya, Sepupu Atika Ramadhani Amd.AB, Sepupu Amar Tiwi Julita Amri dan

Trimita Sari, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Junita Khairani, Putri Pratiwi, Mina Rahma Hapsari, Luthfia Namira, Rio Pratama dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Yuana Fitri, S.Kom, Mia Utami Amd. AB, Mutia Agusrian, SE, Riska Novita Sari, Dedek Ratna Dewi, S.S, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Februari 2019

Penulis

Erni

1515310209

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tidak terlepas daripada peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak organisasi pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar organisasi dapat lebih berkembang secara optimal maka pemeliharaan hubungan yang serasi dengan para pegawai menjadi sangat penting. Organisasi yang dapat bertahan di era persaingan bebas dan persaingan terbuka adalah organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif. Organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif sudah pasti memiliki modal sumber daya perusahaan yang unggul dibandingkan perusahaan yang lain. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang utama dan sentral dalam setiap organisasi, karena organisasi perusahaan yang sukses biasanya ditentukan oleh orang-orang yang bekerja di perusahaan tersebut. Dan hal ini merupakan peran dan fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk mewujudkannya.

Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Kusdyah, 2007 : 5). Manajemen sumber

daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwasanya peran dari manajemen itu besar dan luas dalam organisasi perusahaan, peran dan tanggung jawab MSDM di dalam organisasi perusahaan besar bagi tercapainya tujuan yang tertuang dalam visi dan misi perusahaan. Jadi sudah sangat jelas melalui manajemen yang baik maka sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif dapat terwujud. Cv. Kopitoast Cafe merupakan perusahaan yang menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik, karena perusahaan yang sukses biasanya diisi oleh orang-orang yang berkompeten.

Menurut Hasibuan (2007 : 187) Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga terjadinya turnover relative rendah. Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Sumber daya manusia yang unggul di perusahaan tidak bermanfaat bagi perusahaan apabila karyawan tidak loyal terhadap perusahaan, apabila suatu perusahaan mengalami keadaan dimana loyalitas karyawannya rendah atau mengalami penurunan maka sewajarnya jika perusahaan mengadakan introspeksi diri mengenai faktor-faktor yang mungkin menjadi

penyebabnya, karena rendahnya loyalitas karyawan menyebabkan perusahaan harus siap kehilangan karyawan sewaktu-waktu dan harus mencari karyawan baru yang memiliki kompetensi yang sama dengan mendidik dari awal. Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja, sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. CV. Kopitoast Cafe Medan menyadari rendahnya loyalitas karyawannya, hal ini dilihat dari tingginya *turn over intention* yang menjadi ancaman bagi perusahaan. Hal ini tentunya menjadi masalah bagi perusahaan karena perusahaan harus mencari karyawan baru dan melatih dari awal. Dan adapun hal yang dapat menurunkan tingkat loyalitas karyawan adalah tekanan kerja. Mangkunegara (2012) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu perusahaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dunia kerja tidak pernah lepas dari tekanan kerja, selain dari masalah keluarga dalam pekerjaan juga dapat menyebabkan tekanan. Karyawan CV. Kopitoast Cafe menilai tekanan kerja pada karyawan cukup tinggi, hal ini terlihat dari penetapan target penjualan makanan yang tinggi, dengan mempersir kerja karyawan lebih giat dan keras, selain itu karyawan diberikan jam tambahan kerja tanpa ada uang lembur yang setimpal.

Di samping itu untuk mendukung peningkatan loyalitas karyawan biasanya perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka karena hal ini sangat vital dalam menjaga loyalitas, karena saat ini semakin sulit dan langka mencari tenaga kerja yang berbakat. Manajemen karir menurut Sedarmayanti (2015 : 121) merupakan rangkaian

kegiatan kerja terpisah tetapi berkaitan, memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti hidup seseorang. Manajemen karir di CV. Kopitoast Cafe dilihat masih kurang baik karena kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan kurang didukung oleh perusahaan, hal ini dilihat dari kurangnya kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini menjadi alasan bagi karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain dan menjadi sorotan manajemen untuk membenahinya agar loyalitas karyawan meningkat.

Selain faktor tekanan kerja dan manajemen karir, hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan adalah kompensasi. Untuk mendorong karyawan yang tetap loyal di perusahaan, perusahaan biasanya menetapkan kompensasi yang layak bagi karyawan. Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (sastrohadiwiryo, 2014 : 5). Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat peputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi. Pemberian kompensasi di CV. Kopitoast Cafe masih belum mampu memenuhi harapan sebagian karyawan sehingga beberapa karyawan menilai

kompensasi yang diberikan kurang adil dan merata terhadap karyawan, hal ini terjadi karena kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan harapan karyawan, seringkali karyawan merasa tidak diberlakukan secara adil hal ini karena karyawan sering pulang kerja lebih lama agar target penjualan tercapai, namun tidak diberikan uang lembur atau tambahan upah yang wajar.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tekanan Kerja, Manajemen Karir, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Kopitoast Cafe Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang di atas adalah :

- a. Karyawan merasa tertekan karena banyaknya target penjualan makanan yang harus dijual.
- b. Perhatian perusahaan terhadap perkembangan karir masih rendah.
- c. Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan jumlah jam kerja karyawan.
- d. Loyalitas karyawan yang masih rendah hal ini dilihat dari seringnya karyawan yang keluar dari perusahaan.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus pada titik permasalahan dari tujuan penelitian, maka penelitian ini perlu dibatasi, adapun hal yang dibatasi

meliputi sampel penelitian ini yaitu karyawan CV. Kopitoast Cafe Medan. Penelitian lebih fokus meneliti pengaruh tekanan kerja, manajemen karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan CV. Kopitoast Cafe Medan.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tekanan kerja, manajemen karir, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopitoast Cafe Medan?
2. Apakah tekanan kerja, manajemen karir, dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopitoast Cafe Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui apakah tekanan kerja, manajemen karir, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopitoast Cafe.
- b. Untuk mengetahui apakah tekanan kerja, manajemen karir, dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopitoast Cafe.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang masalah tekanan kerja, manajemen karir, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dan menambah wawasan tentang aspek-aspek yang terdapat dalam perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah tekanan kerja, manajemen karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan CV. Kopitoast Cafe Medan.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan masalah tekanan kerja, manajemen karir, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dimasa mendatang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Agustina Heryati (2015). yang berjudul: Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Sedangkan penelitian ini berjudul : Pengaruh Tekanan Kerja, Manajemen Karir, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Kopitoast Cafe Medan.

Adapun perbedaan penelitian terletak pada:

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kompensasi, beban kerja, dan 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu tekanan kerja, manajemen karir, kompensasi dan 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas karyawan.

2. Jumlah Observasi / Sampel (n)

Penelitian terdahulu berjumlah 102 orang pegawai sedangkan penelitian ini berjumlah 42 orang pegawai.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, sedangkan penelitian ini dilakukan di CV.Kopitoast Cafe Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Tekanan Kerja

a. Pengertian Tekanan Kerja

Sedarmayanti (2015 : 300) mengatakan bahwa tekanan kerja sebenarnya merupakan tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Anoraga (2012) mengatakan bahwa stres kerja sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012 : 204). Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

b. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2012 : 204) mengatakan bahwa terdapat enam hal penyebab stres kerja yaitu:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan tidak wajar.

- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

c. Peranan Perusahaan Dalam Mengatasi Tekanan Kerja

Perusahaan khususnya bagian kepegawaian harus dapat membantu Para karyawan untuk mengatasi tekanan kerja atau stres yang dihadapinya. Berbagai langkah yang dapat diambil menurut Siagian (2015 : 302) adalah:

- 1) Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
- 2) Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi tekanan.
- 3) Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum tekanan itu berdampak negatif terhadap prestasikerja bawahannya.
- 4) Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
- 5) Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi tekanan atau stres yang dihadapinya.

- 6) Memantau terus menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
- 7) Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.
- 8) Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka stres.

2. Manajemen Karir

a. Pengertian Manajemen Karir

Menurut Hani Handoko dalam Sunyoto (2012 : 165) menyatakan bahwa karir adalah suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Perencanaan karir adalah usaha pengembangan sumber daya manusia (Manullng, 2012). Manajemen karir menurut Simamora (2009 : 505) adalah urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-prilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku,yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik Marwansyah (2012 : 24).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen karir adalah suatu proses dimana organisasi mencoba untuk menyesuaikan minat, karir individual, dan kemampuan organisasi dalam merekrut karyawan untuk mencapai posisi/jabatan pekerjaan yang lebih tinggi.

b. Unsur Program Perencanaan Karir

Sedarmayanti (2015 : 123) menyatakan unsur program yaitu:

- 1) Penilaian organisasi tentang kemampuan dan kesanggupan karyawan organisasi mempunyai beberapa sumber informasi untuk membuat penilaian terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan.
- 2) Komunikasi informasi mengenai kebebasan memilih dan kesempatan karir meliputi informasi arah karir, jalur karir dan lowongan pekerjaan.
- 3) Penyuluhan karir diberikan kepada penyelia dan pimpinan agar berfungsi sebagai penasihat efektif.

c. Peran Organisasi Dalam Perencanaan Karir

- 1) Pendidikan Karir.

Karyawan harus menyadari dan memahami bahwa pendidikan karir merupakan hal penting untuk memacu karir, memotivasi, dan menyadarkan karyawan akan karir yang dapat diraih dalam organisasi.

- 2) Data informasi tentang jenjang karir pada organisasi.

Data informasi yang digunakan seperti uraian jabatan, persyaratan jabatan, dan standar kerja sehingga karyawan dapat merumuskan rencana karir yang dijalankan melalui jalur karir organisasi.

- 3) Bimbingan Karir.

Upaya bimbingan karir ini untuk menentukan karir yang paling tepat bagi karyawan yang dilakukan melalui penyadaran minat dan kemampuan untuk memilih jalur karir yang tepat

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Karyawan bukan sekedar aset utama organisasi, tetapi merupakan modal manusia yang memiliki peran sangat menentukan bagi kemajuan sebuah organisasi. Seperti telah diketahui bahwa seluruh aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang antara lain adalah pemberian kompensasi bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang berkinerja unggul sesuai bidang tugas masing-masing sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi kinerja organisasi.

Hasibuan (2017 : 119), “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan”. Sedarmayanti (2016 : 263) mengatakan, “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”. Marwansyah (2016 : 269) mengatakan: “Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian

tujuan perusahaan”. Yusuf (2015 : 237) Kompensasi adalah bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial langsung maupun tidak langsung.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan yang merupakan balas jasa perusahaan atas jasa yang telah diberikan karyawan pada perusahaan untuk membalas jasa karyawan dengan sesuai, adil dan layak guna mempertahankan karyawan yang merupakan asset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017 : 121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

- 1) Ikatan kerja sama dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.
- 2) Kepuasan kerja Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
- 3) Pengadaan efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah
- 4) Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya.

- 5) Stabilitas karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil.
- 6) Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
- 7) Pengaruh serikat buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentersasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh buruh Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sunyoto (2015 : 158-159) ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan kompensasi bagi seorang karyawan meliputi:

- 1) Pendidikan, pengalaman, dan tanggungan

Ketiga faktor tersebut harus mendapat perhatian. Bagaimanapun juga tingkat upah seorang sarjana dari yang belum sarjana harus dibedakan, demikian pun antara yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman. Khalayak umum sudah menganggap suatu keadilan bahwa karyawan yang mempunyai tanggungan keluarga besar mempunyai upah yang lebih besar dari kawan sekerjanya yang mempunyai tanggungan keluarga yang kecil.

2) Kemampuan perusahaan

Faktor ini dalam merealisasikan keadilan dalam pembayaran upah belum berada dalam proporsi yang setepat-tepatnya. Jika perusahaan mengalami keuntungan, para karyawan perusahaan harus turut menikmatinya melalui kenaikan tingkat upah atau pembagian keuntungan dan sebaliknya.

3) Keadaan ekonomi

Keadaan ekonomi atau ongkos adalah salah satu faktor penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian upah.

4) Kondisi-kondisi pekerjaan

Orang yang bekerja di daerah terpencil atau dilingkungan yang berbahaya harus memperoleh upah yang lebih besar daripada mereka yang bekerja di daerah yang ada tempat-tempat hiburan atau dilingkungan yang tidak berbahaya.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015 : 272-274) indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Didalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdikan di perusahaan.

2) Upah

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang di dasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dalam upah ini termasuk pula upah yang diberikan kepada karyawan yang sudah menerima gaji, tetapi mereka juga melakukan kerja lembur atau *overtime*.

3) Tunjangan

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik fikiran, tenaga, dan psikologis.

4) Intensif

Intensif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Intensif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi resiko cukup tinggi, misalnya kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan yang di sebabkan oleh pekerjaan itu, karyawan yang melaksanakan tugas khusus (di luar tugas rutin) dan lain-lain.

4. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas

Wicaksono (2013 : 48) 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 melakukan loyalitasnya. Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Dan saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

b. Faktor-faktor Timbulnya Loyalitas Karyawan

Steers & Porter (dalam Dewi & Endang) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- 1) Karakteristik pribadi, meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian:

- 2) Karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
- 3) Karakteristik desain perusahaan/organisasi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan.
- 4) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

c. Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Powers (dalam Runtu, 2014) Adapun indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan antara lain:

- 1) Tetap bertahan dalam organisasi.
- 2) Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
- 4) Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
- 5) Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
- 6) Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
- 7) Tidak bergosip, berbohong, dan mencuri.

- 8) Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
- 9) Ikut berkontribusi dalam social organisasi.
- 10) Menawarkan sasaran untuk kebaikan.
- 11) Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi.
- 12) Mau megikuti arahan atau intruksi.
- 13) Merawat properti orgnsisasi dan tidak memboroskannya.
- 14) Bekerja secara aman.
- 15) Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.
- 16) Mau bekerjasama dan membantu rekan kerja.

d. Aspek-aspek Loyalitas

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh siswanto (dalam Soegandhi dkk, 2013) antara lain:

- 1) Taat pada peraturan, setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
- 2) Tanggung jawab pada pada perusahaan/organisasi, karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawn untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesdaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

- 3) Karyawan tersebut turut berperan dalam memperahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaanya.
- 4) Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing.
- 5) Karyawan terebut mempromosikan organiasinya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal, maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

B. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

N o	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Rika Jayanti (2016)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan.	Kompensasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier berganda	Kompensasi , Kepuasan Kerja,dan Lingkunagn kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan
2	Agustin a Heryati (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Tekanan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT.Pupuk Sriwidjaya Palembang	Kompensasi (X1) Tekanan Kerja (X2)	Loyalitas Karyawan (Y)	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan tekanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan mempengar uhi loyalitas karyawan.

3	Wijaksono et al (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT.BTN Syariah KCS Bandung	Kompensasi (X1)	Loyalitas Karyawan (Y)	Regresi Linier berganda	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi tidak signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu hanya sebesar 6,6%.
4	Fadhilillah Dali Putra (2014)	Analisis Pengaruh Kompensasi, Manajemen Karir, Dan Lingkungan Kerja Non fisik Terhadap Loyalitas Karyawan	Kompensasi (X1) Manajemen Karir (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Loyalitas Karyawan (Y)	Regresi Linier berganda	Hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi, manajemen karir dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja para karyawan.
5.	Karen Sheila Gustin (2012)	Hubungan Tekanan Kerja Dengan TurnOver Intention Karyawan Baru Di Kantor Pusat PT. Media Televisi Indonesia	Tekanan Kerja(X)	TurnOver Intention Karyawan Baru (Y)	Regresi Linear berganda	Hasil menunjukkan bahwa tekanan kerja memiliki hubungan positif dengan turnover intention karyawan baru di PT Media Televisi Indonesia

6	Muhammad Alderianto (2016).	Pengaruh Disiplin Kerja, Dan loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin kerja (X1) Loyalitas (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier berganda	Disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Filda Adisti (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Loyalitas	Kompensasi finansial (X1) Kompensasi non finansial (X2)	Motivasi kerja (Y1) Loyalitas karyawan (Y2)	Deskriptif dan analisis jalur	Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan loyalitas karyawan
8	Agustina Heryati (2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Kompensasi (X1) Beban Karir (X2)	Loyalitas Karyawan (Y)	Regresi Linier berganda	Kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

Sumber: Diolah Penulis, 2018

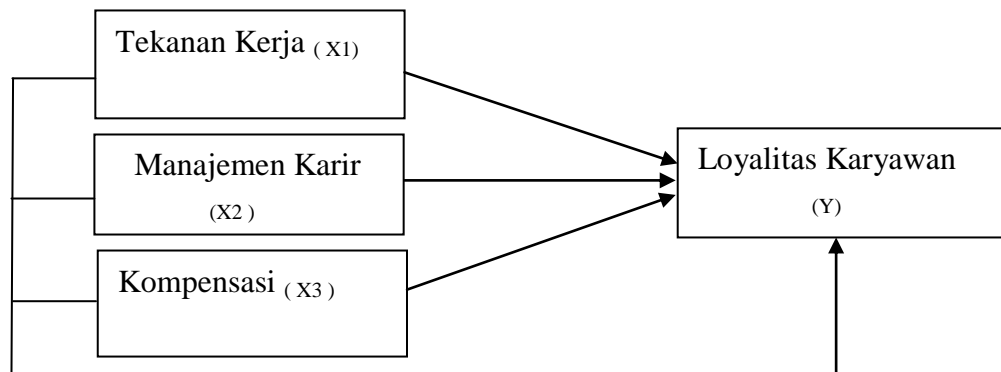
C. Kerangka Konseptual

Keberhasilan perusahaan dapat disebabkan oleh tinggi rendahnya loyalitas karyawan. Oleh karena itu, masalah loyalitas karyawan harus dipahami sebagai variabel yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kerangka konseptual adalah sejumlah pengertian atau karakteristik yang dikaitkan dengan peristiwa, objektif, kondisi, situasi, dan perilaku tertentu (Manullang, 2014).

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Agustina Heryati, bahwasannya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan beban kerja, loyalitas karyawan atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2013). Karyawan yang loyal merupakan aset bagi perusahaan, dengan loyalitas yang tinggi, karyawan patuh dan taat terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang tertuang dalam visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah Penulis, 2018

D. Hipotesis

Menurut Sekaran (Rusiadi,*et.al*, 2014 : 73) Hipotesis adalah “sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat di uji”. Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

1. Tekanan kerja, manajemen karir, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopitoast Cafe Medan.
2. Tekanan kerja, manajemen karir, dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopitoast Cafe Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A . Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (14:2015), yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sample dan pupulasi penelitian, tehnik pengambilan sample umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

B . Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di CV. Kopitoast Cafe Medan yang beralamatdi Jl. D. I Panjaitan No. 156, Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Oktober 2018 hingga Februari 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel 3.1

Skedul Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan																				
		Okt'18				Nov'18				Des'18				Jan'19				Feb'19				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■																				
2	Penyusunan Proposal		■	■	■																	
3	Seminar Proposal					■																
4	Perbaikan/Acc Proposal						■	■	■													
5	Pengolahan Data									■	■	■	■									
6	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■					
7	Bimbingan Skripsi																		■	■	■	■

Sumber : Rencana Penelitian, 2018

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan CV. Kopitoast Cafe Medan yang berjumlah 42 orang.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2013) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Kopitoast Cafe Medan sebanyak 42 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus. Sampel sensus ditunjukkan apabila jumlah populasi sedikit dan seluruhnya dijadikan sampel.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (Variabel) bebas yaitu: Variabel bebas pertama Tekanan Kerja (X_1), variabel bebas kedua Manajemen Karir (X_2)

dan variabel bebas ketiga Kompensasi (X_3) serta variabel terikat yaitu Loyalitas (Y).

2. Defenisi Operasional

Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka peneliti memberikan defenisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Tekanan Kerja (X_1)	Tekanan kerja (stres kerja) adalah tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya (Sedarmayanti, 2015 : 300).	1. Beban kerja. 2. Tuntutan peran. 3. Tuntutan pribadi. 4. Struktur organisasi.	Skala Likert
Manajemen Karir (X_2)	Perencanaan karir adalah usaha pengembangan sumber daya manusia (Manullng, 2012).	1. Peningkatan kemampuan. 2. Pelatihan dan pengembangan. 3. Kesempatan menempuh pendidikan. 4. Prestasi kerja.	Skala Likert
Kompensasi (X_3)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan Hasibuan (2017 : 119).	1. Gaji 2. Upah 3. Tunjangan 4. Insentif	Skala Likert

Loyalitas Karyawan (Y)	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 melakukan loyalitasnya Wicaksono (2013 : 48).	1. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. 2. Tetap bertahan dalam organisasi. 3. Mau mengikuti arahan atau intruksi. 4. Menjaga rahasia bisnis perusahaan.	Skala Likert
-------------------------------	---	---	--------------

Sumber: Diolah Penulis, 2018

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Angket (questionnaire) adalah daftar pertanyaan/ Pernyataan yang dijawab atau diisi oleh responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.
2. Dokumentasi yaitu sejarah singkat perusahaan, visi-misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan lain-lain.
3. Wawancara yang dilakukan dengan pihak yang berwenang untuk memberikan keterangan dan informasi sesuai yang dibutuhkan peneliti.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji keabsahan suatu angket dalam

mengukur variabel penelitian. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan r -kritis = 0,03 (Sugiyono dalam Rusiadi, 2014 : 113). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,03 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan dari angket yang dibuat pada setiap variabel penelitian. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak menggunakan alpha cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach $>$ 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Ghozali dalam Rusiadi, 2014 :115).

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi linier berganda, maka akan dilakukan Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk

mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali dalam Rusiadi, 2014). Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot. Kriteria untuk histogram, yaitu:

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka data berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu:

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Kriterianya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tekanan kerja, manajemen karir, dan kompensasi terhadap loyalitas teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Loyaitas Karyawan (Dependen Variabel)

X₁ = Tekanan Kerja (Independent Variabel)

X₂ = Manajemen Karir (Independent Variabel)

X₃ = Kompensasi (Independent Variabel)

- A = Konstanta
- B = Koefisien Regresi
- ϵ = Error Term/ Tingkat Kesalahan

(Rusiadi, 2014)

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji T

t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013).

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
- 4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus Uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

(Rusiadi, 2014)

b. Uji F

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Terima H₀ (tolak H_i), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig F > \alpha 5\%$
- 2) Tolak H₀ (terima H_i), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - 1 - K)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

c. koefisien Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus determinasi adalah : $R^2 \times 100\%$. (Rusiadi, 2013)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	20	47.6	47.6	47.6
Perempuan	22	52.4	52.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV. Kopitoast Cafe Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 52.4% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	26	61.9	61.9	61.9
31 - 40 Tahun	16	38.1	38.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV. Kopitoast Cafe Medan yang menjadi responden berusia 20 – 30 tahun, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 61.9% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	3	7.1	7.1	7.1
S1	9	21.4	21.4	28.6
SMU	30	71.4	71.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV. Kopitoast Cafe Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMU yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 71.4% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Tahun	8	19.0	19.0	19.0
2 Tahun	25	59.5	59.5	78.6
3 Tahun	9	21.4	21.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV. Kopitoast Cafe Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 2 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 59.5% dari total responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu tekanan kerja, manajemen karir dan kompensasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 42 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X_1 (Tekanan Kerja)

Tabel 4.5
Beban kerja yang diberikan terlalu tinggi.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	28.6	28.6	28.6
Ragu-Ragu	18	42.9	42.9	71.4
Setuju	10	23.8	23.8	95.2
Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 10 orang (23.8%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (42.9%) dan sebanyak 12 orang (28.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa beban kerja yang diberikan terlalu tinggi.

Tabel 4.6
Peran yang karyawan terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain.

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	13	31.0	31.0	47.6
Setuju	18	42.9	42.9	90.5
Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.5%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa peran yang karyawan terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain.

Tabel 4.7
Karyawan merasa adanya tuntutan pribadi yang tinggi.

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	23.8	23.8	23.8
Ragu-Ragu	15	35.7	35.7	59.5
Setuju	17	40.5	40.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (40.5%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 10 orang (23.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang

(35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan merasa adanya tuntutan pribadi yang tinggi.

Tabel 4.8
Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.
Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	28.6	28.6	28.6
	Ragu-Ragu	10	23.8	23.8	52.4
	Setuju	12	28.6	28.6	81.0
	Sangat Setuju	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (19.0%), setuju sebanyak 12 orang (28.6%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (23.8%) dan sebanyak 12 orang (28.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan tidak setuju sebanyak 12 orang (28.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan tidak setuju bahwa alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.

b. Variabel X₂ (Manajemen Karir)

Tabel 4.9
Prestasi kerja dinilai berdasarkan penilaian kinerja karyawan.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.8	4.8	4.8
Ragu-Ragu	16	38.1	38.1	42.9
Setuju	22	52.4	52.4	95.2
Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 22 orang (52.4%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (38.1%) dan sebanyak 2 orang (4.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa prestasi kerja dinilai berdasarkan penilaian kinerja karyawan.

Tabel 4.10
Perusahaan memberikan kesempatan menempuh pendidikan secara individu untuk peningkatan karier karyawan.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	11.9	11.9	11.9
Ragu-Ragu	17	40.5	40.5	52.4
Setuju	19	45.2	45.2	97.6
Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.4%), setuju sebanyak 19 orang (45.2%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (40.5%) dan sebanyak 5 orang (11.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan menempuh pendidikan secara individu untuk peningkatan karier karyawan.

Tabel 4.11
Pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam mengembangkan karir saya.
Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Ragu-Ragu	21	50.0	50.0	76.2
	Setuju	10	23.8	23.8	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang (23.8%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (50.0%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam mengembangkan karir saya.

Tabel 4.12
Karir saya bisa meningkat apabila saya meningkatkan kemampuan saya.
Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	13	31.0	31.0	47.6
	Setuju	21	50.0	50.0	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.4%), setuju sebanyak 21 orang (50.0%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 21 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karir saya bisa meningkat apabila saya meningkatkan kemampuan saya.

c. Variabel X₃ (Kompensasi)

Tabel 4.13
Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan saya.
Pernyataan X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	9.5	9.5	9.5
	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	16.7
	Ragu-Ragu	6	14.3	14.3	31.0
	Setuju	8	19.0	19.0	50.0
	Sangat Setuju	21	50.0	50.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (50.0%), setuju sebanyak 8 orang (19.0%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.3%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.1%) dan sebanyak 4 orang (9.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan saya.

Tabel 4.14
Upah yang saya dapat sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.
Pernyataan X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	11.9	11.9	11.9
	Tidak Setuju	8	19.0	19.0	31.0
	Ragu-Ragu	5	11.9	11.9	42.9
	Setuju	4	9.5	9.5	52.4
	Sangat Setuju	20	47.6	47.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%), setuju sebanyak 4 orang (9.5%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (11.9%), tidak setuju sebanyak 8 orang (19.0%) dan sebanyak 5 orang (11.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa upah yang saya dapat sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.

Tabel 4.15
Saya mendapatkan asuransi kesehatan dari perusahaan.
Pernyataan X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
Tidak Setuju	3	7.1	7.1	14.3
Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	33.3
Setuju	7	16.7	16.7	50.0
Sangat Setuju	21	50.0	50.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (50.0%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (19.0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.1%) dan sebanyak 3 orang (7.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mendapatkan asuransi kesehatan dari perusahaan.

Tabel 4.16
Insentif yang saya terima sesuai dengan kinerja saya.
Pernyataan X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	9.5
	Ragu-Ragu	5	11.9	11.9	21.4
	Setuju	18	42.9	42.9	64.3
	Sangat Setuju	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (35.7%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (11.9%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.1%) dan sebanyak 1 orang (2.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa insentif yang saya terima sesuai dengan kinerja saya.

d. Variabel Y (Loyalitas)

Tabel 4.17
Karyawan bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya.
Pernyataan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	11.9	11.9	11.9
	Ragu-Ragu	16	38.1	38.1	50.0
	Setuju	20	47.6	47.6	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.4%), setuju sebanyak 20 orang (47.6%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (38.1%) dan sebanyak 5 orang (11.9%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.18
Karyawan tetap bertahan dan bekerja di perusahaan hingga habis masa kerja atau kontrak kerja.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	28.6	28.6	28.6
Ragu-Ragu	11	26.2	26.2	54.8
Setuju	16	38.1	38.1	92.9
Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 16 orang (38.1%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (26.2%) dan sebanyak 12 orang (28.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (38.1%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan tetap bertahan dan bekerja di perusahaan hingga habis masa kerja atau kontrak kerja.

Tabel 4.19
Karyawan akan mengikuti arahan atau intruksi dari pimpinan.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
Ragu-Ragu	15	35.7	35.7	50.0
Setuju	16	38.1	38.1	88.1
Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.9%), setuju sebanyak 16 orang (38.1%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (38.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan akan mengikuti arahan atau intruksi dari pimpinan.

Tabel 4.20
Karyawan menjaga rahasia bisnis perusahaan dengan baik.
Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	20	47.6	47.6	64.3
	Setuju	12	28.6	28.6	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 12 orang (28.6%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan menjaga rahasia bisnis perusahaan dengan baik.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila

validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.21
Uji Validitas (X_1) Tekanan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	10.0000	5.073	.494	.720
Pernyataan X1.2	9.5952	4.637	.595	.666
Pernyataan X1.3	9.8810	5.034	.573	.685
Pernyataan X1.4	9.6667	4.033	.554	.700

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pertanyaan pada variabel tekanan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.22
Uji Validitas (X_2) Manajemen Karir
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	9.7381	2.930	.454	.641
Pernyataan X2.2	9.9286	2.605	.541	.585
Pernyataan X2.3	10.3333	2.959	.383	.683
Pernyataan X2.4	9.9286	2.458	.531	.590

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.22 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pertanyaan pada variabel manajemen karir dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.23
Uji Validitas (X₃) Kompensasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	11.5952	8.442	.372	.613
Pernyataan X3.2	11.9048	6.820	.504	.515
Pernyataan X3.3	11.5714	9.080	.315	.647
Pernyataan X3.4	11.5000	8.841	.562	.513

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.23 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.24
Uji Validitas (Y) Loyalitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	9.9762	3.829	.601	.562
Pernyataan Y.2	10.1429	3.638	.421	.668
Pernyataan Y.3	9.9048	3.747	.452	.642
Pernyataan Y.4	10.1190	3.912	.457	.638

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.24 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pertanyaan pada variabel loyalitas dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.25
Uji Reliabilitas (X_1) Tekanan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,751 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel tekanan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.26
Uji Reliabilitas (X_2) Manajemen Karir
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.26 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,692 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel manajemen karir adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.27
Uji Reliabilitas (X₃) Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.27 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,644 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.28
Uji Reliabilitas (Y) Loyalitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	4

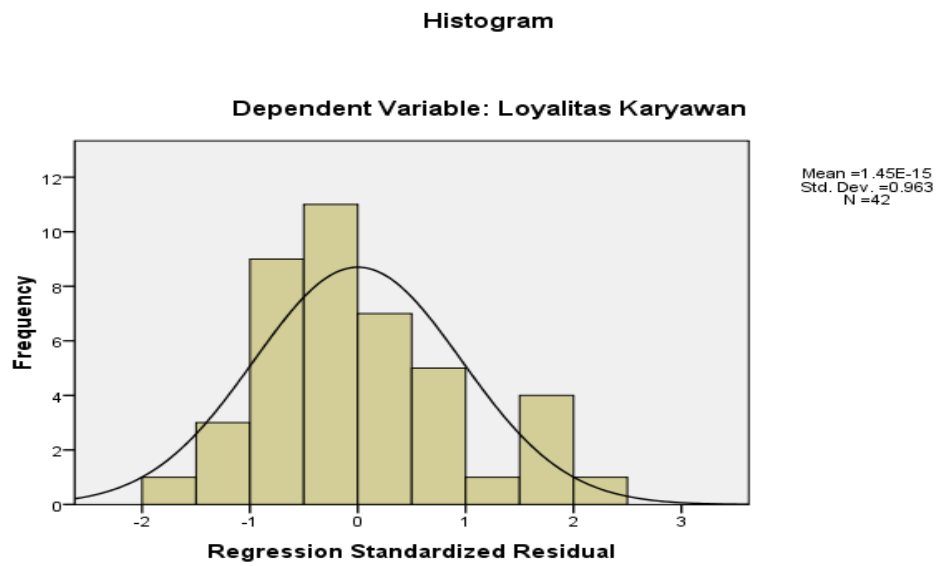
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.28 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,691 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel loyalitas adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

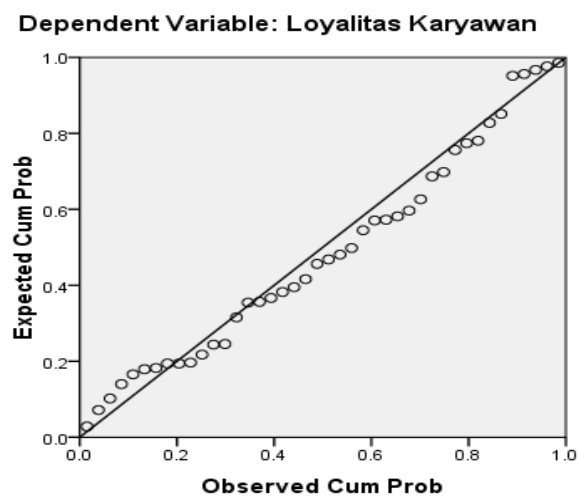


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel loyalitas karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.29
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21877145
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.585
Asymp. Sig. (2-tailed)		.884
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.29 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,884 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,884 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.30
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.655	1.623	2.252	.030		
	Tekanan Kerja	-.176	.072	-2.450	.019	.987	1.013
	Manajemen Karir	.602	.136	4.420	.000	.477	2.098
	Kompensasi	.258	.079	3.254	.002	.473	2.115

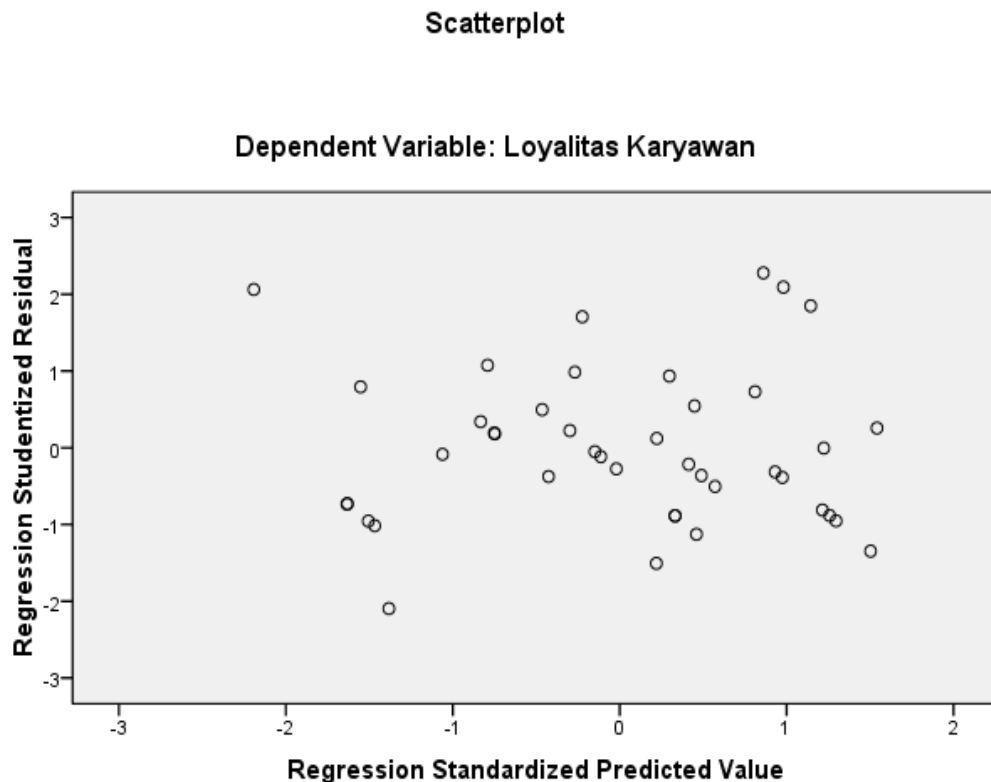
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah tekanan kerja 1,013 < 10, manajemen karir 2,098 < 10 dan kompensasi 2,115 < 10, serta nilai *Tolerance* tekanan kerja 0,987 > 0,10, manajemen karir 0,477 > 0,10 dan kompensasi 0,473 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.31
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.655	1.623	2.252	.030	
	Tekanan Kerja	-.176	.072	-2.450	.019	.987
	Manajemen Karir	.602	.136	4.420	.000	.477
	Kompensasi	.258	.079	3.254	.002	.473

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 3,655 - 0,176 X_1 + 0,602 X_2 + 0,258 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar 1,328.
- Jika terjadi peningkatan tekanan kerja sebesar 1, maka loyalitas karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,176.
- Jika terjadi peningkatan manajemen karir 1, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,602.
- Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,258.

6. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.32
Uji Simultan
ANOVA^p

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.003	3	63.001	39.310	.000^a
	Residual	60.902	38	1.603		
	Total	249.905	41			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Tekanan Kerja, Manajemen Karir

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 39,310 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tekanan kerja, manajemen karir, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.33
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.655	1.623	2.252	.030		
	Tekanan Kerja	-.176	.072	-2.450	.019	.987	1.013
	Manajemen Karir	.602	.136	4.420	.000	.477	2.098
	Kompensasi	.258	.079	3.254	.002	.473	2.115

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.33 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh tekanan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar -2,450 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024 dan signifikan sebesar 0,019, sehingga $t_{hitung} -2,450 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,019 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan tekanan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

- 2) Pengaruh manajemen karir terhadap loyalitas karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 4,420 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,420 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan manajemen karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

3) Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,254 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024 dan signifikan sebesar 0,002, sehingga $t_{hitung} 3,254 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.34
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.756	.737	1.26597

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Tekanan Kerja, Manajemen Karir

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,737 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,7% loyalitas karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh tekanan kerja, manajemen karir, dan kompensasi. Sedangkan sisanya $100\% - 73,7\% = 26,3\%$

dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan bahwa $t_{hitung} -2,450 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,019 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan tekanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Agustina Heryati (2016), tekanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat menyebabkan kurangnya semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja.

2. Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,420 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan manajemen karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fadhlillah Dali Putra (2014), manajemen karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar. Jika perusahaan semakin giat dalam memberikan promosi jabatan secara adil maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,254 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Wijaksono (2015), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan penghargaan dalam bentuk finansial dan non finansial yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan. Jika perusahaan memberikan kompensasi secara adil maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tekanan kerja, manajemen karir, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopitoast Cafe Medan, dimana $F_{hitung} 39,310 > F_{tabel}$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Tekanan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopitoast Cafe Medan, dimana $t_{hitung} -2,450 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,019 < 0,05$. Manajemen karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopitoast Cafe Medan, dimana $t_{hitung} 4,420 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopitoast Cafe Medan, dimana $t_{hitung} 3,254 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,002 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka saran-saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus memperhatikan pemberian tekanan kerja karyawan dengan pembagian beban kerja yang merata kepada setiap karyawan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Perusahaan diharapkan agar meninjau kembali sistem manajemen karir, dengan pemberian promosi jabatan yang adil, serta perusahaan diharapkan agar lebih adil dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya karena akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. (2014) Teknik Proyeksi Bisnis. USU Press.
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. (2013) Metode Penelitian. USU Press. Kusdiah, (2011). *Pengantar Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Yudhistira, Jakarta.
- Indrawan, M. I., & SE, MM. (2015). Pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap prestasi kerja pegawai pt. Bank mandiri (persero) cabang ahmad yani medan. *Jurnal ilmiah integritas*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan. *Jurnal abdi ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Manullang, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbitciptapustaka, Bandung.
- Mangkunegara, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Yudhistira, Jakarta.
- Pratama, S. (2019). Analisa pengaruh sumberdaya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Robins, (2008). Prilaku Organisasi, Penerbit PT. Macanan Jaya Cemerlang, Jakarta.
- Rusiadi et al, (2013). *Penelitian Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Pembangunan*, Medan : USU Press

- Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). Information search and intentions to purchase: the role of country of origin image, product knowledge, and product involvement. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Rossanty, Y., Hasibuan, D., Napitupulu, J., Nasution, M. D. T. P., & Rahim, R. (2018). Composite performance index as decision support method for multi case problem. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.29), 33-36.
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Ario, F. (2018). *Consumer Behaviour In Era Millennial*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Setiawan, N., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Tambunan, A. R. S., Girsang, M., Agus, R. T. A., ... & Nisa, K. (2018). Simple additive weighting as decision support system for determining employees salary. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.14), 309-313
- Sedarmayanti, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi*, Cetakan Kelima, Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & G*, Cetakan Ketiga. Bandung : Alfabeta.
- Siregar, M. Y. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan remunerasi terhadap prestasi kerja melalui etos kerja pegawai di lingkungan universitas negeri. *Jumant*, 11(1), 151-164.
- Agustina Heryati, (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT.Pupuk Sriwidjaya*, Palembang.
- Filda Adisti, (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Loyalitas PT. Bank Rakyat Indonesia*, Malang.
- Fadhlillah Dali Putra, (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional*.
- Karen Sheila Gustin, (2012). *Hubungan Tekanan Kerja Dengan Turn over intention Karyawan Baru Di kantor Pusat PT. Media Televisi Indonesia*.
- Muhammad Alderianto, (2016). *Pengaruh Displin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rika Jayanti, (2016). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja*

Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3I, Medan.

Wijaksono et al, (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BTN Syariah KCS, Bandung.*