

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMBERIAN TERHADAP LOYALITAS KOMPENSASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL CABANG KUPANG.

Pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan pekerjaan dalam suatu perusahaan dan untuk mengurangi terjadinya turnover dan menggunakan metode kualitatif dengan mendeskripsikan penemuan yang ada dengan didukung menggunakan kuesioner.

Pengelolaan sumber daya manusia adalah merupakan aspek yang sangat penting dalam proses pendidikan secara umum. Oleh karena itu fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai. Disamping itu dengan prosedur pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan kekurangan dan problem yang dihadapi oleh bangsa Indonesia, yaitu yang terkait dengan kemampuan daya saing dapat teratasi.

Meningkatkan loyalitas karyawan merupakan bagian penting bagi perusahaan, maka peningkatan loyalitas karyawan sangatlah diperlukan untuk kemajuan perusahaan. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, sera untuk meminimalisir turnover perusahaan.

Era globalisasi seperti ini, perusahaan dituntut untuk melahirkan karyawan dengan kinerja yang mumpuni demi mempertahankan kelangsungan hidup sebuah organisasi. apabila organisasi terus berkembang, maka sumber daya manusia dengan kinerja yang mumpuni wajib untuk dimiliki. Karena sesungguhnya penilaian kinerja merupakan penilaian akan perilaku manusia dalam melaksanakan tugasnya didalam suatu organisasi. Agar tujuan organisasi dapat terwujud maka karyawan akan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang mereka miliki.

Meningkatkan loyalitas kerja karyawan merupakan pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan dapat mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan. Agar terjadinya loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Pihak perusahaan berupaya untuk mendapatkan loyalitas karyawan melalui pemberian insentif. Hal ini mungkin dapat diterima, karena dengan insentif yang diberikan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga kesejahteraan karyawan dapat terwujud.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, maka dapat diketahui konstanta regresi a sebesar 26,590 , koefisien regresi $b^1 = -0,111$, $b^2 = 0,134$. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda memperlihatkan pengaruh pengelolaan sumber daya manusia (X1) Pemberian kompensasi (X2) dan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) adalah s terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut : $Y = 26,590 + -0,111 X1 + 0,134 X2 + e$.

Persamaan regresi linear berganda ini dapat diartikan sebagai:

Nilai konstanta sebesar 26,590 artinya jika pengelolaan sumber daya manusia (X1) Pemberian kompensasi (X2) sama dengan nol, maka loyalitas kerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 26,590.

Koefisien regresi (b_1) sebesar -0,111 artinya jika pengelolaan sumber daya manusia (X1) mengalami kenaikan sebesar 1% maka loyalitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar - 0,111. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh negatif antara pengelolaan sumber daya manusia (X1) dengan loyalitas kerja karyawan (Y) dengan demikian apa bila pengelolaan sumber daya manusia baik maka dapat menciptakan efektivitas organisasi dalam hal ini loyalitas kerja karyawan mengalami penurunan.

Koefisien regresi (b₂) sebesar 0,134 artinya jika pemberian kompensasi mengalami kenaikan 1% maka variabel loyalitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,134. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pemberian kompensasi (X₂) dengan loyalitas kerja karyawan (Y). Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi memberikan kontribusi yang positif bagi loyalitas kerja karyawan, sehingga semakin besar pemberian kompensasi maka semakin tinggi juga loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai $n=30$; $k=3$ dan Rumus untuk menghitung $T_{tabel} = t_{(\alpha/2; n-k-1)} = t_{(0,05/2; 30-3-1)} = t_{(0,025; 26)}$ jadi $T_{tabel} = 2,05183$, Uji Hipotesis pertama yaitu ada pengaruh pengelolaan sumber daya manusia (X₁) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). Diketahui bahwa variabel pengelolaan sumber daya manusia (X₁) ditemukan $t_{hitung} = -0.507$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,05183$ dan tingkat sig = 0,616 oleh karena itu nilai sig > 0,05 maka H₀ (b₁ = 0) ditolak H_a (b₁ > 0) diterima yaitu variabel pengelolaan sumber daya manusia (X₁) memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara Parsial terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). Uji Hipotesis kedua yaitu ada pengaruh Pemberian kompensasi (X₂) dan loyalitas kerja karyawan (Y) diketahui bahwa variabel Pemberian kompensasi (X₂) ditemukan $t_{hitung} = 0,653$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,05183$ dan tingkat sig = 0,519. Oleh karena itu nilai sig > 0,05 maka H₀ (b₁ = 0) ditolak dan H_a (b₁ > 0) diterima yaitu pemberian kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara Parsial terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil Uji F maka ditarik kesimpulannya mengenai pengujian hipotesis uji F (Bersama-sama) diketahui untuk mengetahui F_{tabel} maka dapat dilihat dari nilai $n=30$ dan $k=2$ dan rumus untuk F_{tabel} = $F(k; df_2 = n - k - 1)$ (F (2; 27) jadi F_{tabel} = 3,35. Sehingga dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh F_{hitung} = 0,298 lebih kecil dari F_{tabel} = 3,35 dan tingkat Sig = 0,745 oleh karena itu nilai Sig > 0,05 maka H₀ (b₁ = 0) ditolak dan H_a (b₁ > 0) diterima artinya variabel pengelolaan sumber daya manusia (X₁) dan variabel Pemberian kompensasi (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) diatas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi R^2 adalah = 0,022 atau 2,2%. Hal ini berarti besarnya pengaruh pengelolaan sumber daya manusia dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan adalah 2,2%. Sedangkan pengaruh sebesar 97,8% disebabkan oleh factor lain.