

PENGARUH KOMPENSASI DAN USIA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Oleh:

Ayu Wulandari

PT. Asuransi Tri Pakarta Palembang

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of variable compensation and age on employee loyalty PT Asuransi Tri Pakarta Palembang either simultaneously or partially. Using employee sample of 25 people, the data were collected either through questionnaires or documents and then analyzed using descriptive statistics and parametric statistics (multiple linear regression), it was concluded that the computation and employee age variables simultaneously had significant and positive influence employee loyalty variable PT Asuransi Tri Pakarta Palembang. And only partially variable compensation alone capable of significantly affect employee loyalty variable, while the age of employees have no significant effect.

Keywords: *Compensation, Age, Employee Loyalty*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi idaman setiap manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan dalam rekrutment karyawan baru sering bahkan menjadi keharusan untuk melakukan seleksi calon karyawan dalam berbagai kesempatan dan waktu yang ditentukan. Menurut Nitisemito (2010:36) tujuan dilaksanakan proses seleksi adalah untuk mendapatkan “*The Right Man In The Right Place*”, dimana pada proses seleksi perusahaan harus mendapatkan tenaga kerja yang tepat di dalam posisi yang tepat pula. Tujuan Seleksi tersebut diantaranya adalah:

1. Menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan/ pekerjaan.
2. Memastikan keuntungan investasi SDM perusahaan.
3. Mengevaluasi dalam mempekerjakan dan penempatan pelamar sesuai minat.
4. Memperlakukan pelamar secara adil dan meminimalkan deskriminasi.
5. Memperkecil munculnya tindakan buruk karyawan yang seharusnya tidak diterima.

Di samping untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, juga tak kalah pentingnya dalam jangka panjang hasil seleksi dapat memberikan keyakinan bahwa

karyawan yang telah lulus seleksi merupakan karyawan yang memiliki loyalitas (kesetiaan) yang tinggi pada perusahaan. Menurut Nitisemito (2010:135) loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur.

Dibalik pertumbuhan bisnis yang kuat di Indonesia, rupanya *engagement* atau loyalitas dan kesungguhan dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan di Indonesia ini sangat rendah. Khusus untuk Indonesia, hasil survei yang dilakukan Towers Watson mengenai *Global Workforce Study 2012* mengungkapkan bahwa sekitar dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya. Bahkan, survei itu juga menyebutkan bahwa sekitar 27% dari karyawan saat ini telah merencanakan untuk pindah dalam dua tahun kedepan. Tak hanya itu, 42% dari total responden di Indonesia yang sebanyak 1.005 karyawan, menyatakan bahwa mereka harus meninggalkan perusahaannya sekarang untuk meningkatkan karirnya di masa depan. Sedangkan karyawan yang memiliki *engagement* terhadap perusahaannya dimana dia bekerja saat ini, jumlahnya hanya sekitar 36%. (Sugiyarto: <http://www.tribunnews.com/bisnis/2012/09/18/loyalitas-karyawan-di-indonesia-sangat-rendah>).

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang: Bagaimana pengaruh kompensasi dan usia baik secara individu maupun serentak terhadap loyalitas karyawan PT Asuransi Tri Pakarta Palembang?

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2006:54).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:84) ada dua bentuk kompensasi yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan upah dan gaji, dan bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan. Kedua bentuk kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji (Kompensasi dalam bentuk langsung)
2. Keuntungan dan Pelayanan.

Menurut Hasibuan (2008:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah: 1. Ikatan kerja sama, 2. Kepuasan kerja, 3. Pengadaan efektif, 4. Motivasi, 5. Stabilitas karyawan, 6. Pengaruh Pemerintah

Usia

Usia adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan) (Hoetomo, 2005). Dengan kata lain usia menunjukkan jumlah tahun hidup seseorang (karyawan) yang menunjukkan tingkat kematangan karyawan dalam memahami dan menerima kebijakan-kebijakan yang diambil manajemen perusahaan.

Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan kelompok usia produktif adalah mereka yang berada dalam rentang usia 15 sampai dengan 64 tahun. Kelompok usia produktif adalah penduduk yang usianya sudah sanggup menghasilkan produk maupun jasa. Menurut BKKBN, kelompok usia produktif adalah penduduk yang karena usia, kondisi fisik dan jenis pekerjaannya dapat menghasilkan produk dan jasa untuk menjalani kehidupannya secara optimal.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan (Nitisemito, 2008:135). Loyalitas kerja seseorang dapat dilihat dari: Identifikasi, Keterlibatan dan Loyal (Ricard M. Steers, 2009:101)

Indikasi adanya karyawan yang loyal kepada perusahaan merupakan bentuk sinyal baik yang selalu diharapkan perusahaan. Dalam hubungan ini terdapat 16 indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan sebagaimana dikemukakan Powers (dalam Runtu, 2014), yaitu:

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 atau mencuri.
8. Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
9. Ikut berkontribusi dalam kegiatan social organisasi.
10. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.
11. Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi.
12. Mau mengikuti arahan atau instruksi.
13. Merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya.
14. Bekerja secara aman.
15. Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.
16. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.

METODE PENELITIAN

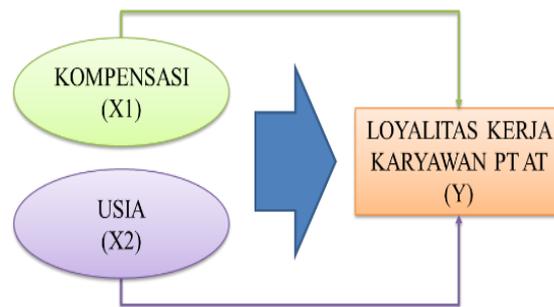
Penelitian ini didesain dalam bentuk penelitian deskriptif dan asosiatif, yang mana desain deskriptif digunakan untuk menjelaskan keadaan masing-masing variabel independen maupun dependennya, yaitu variabel kompensasi, usia, dan variabel loyalitas karyawan dengan menggunakan statistik deskriptif seperti mean dan distribusi frekuensi

Populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Palembang yang berjumlah 25orang. Dengan kata lain pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*saturation sampling*).

Pengumpulan data penelitian untuk variabel loyalitas dan kompensasi dilakukan dengan cara angket (kuisisioner), yaitu memberikan daftar pertanyaan kepada responden (karyawan) dengan pilihan jawaban tertutup dan terstruktur. Pilihan jawaban menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban baik untuk pertanyaan positif maupun negatif.

Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah agar memiliki makna untuk menjawab permasalahan penelitian. Kemudian dilakukan uji validitas instrumen penelitian dengan cara melihat validasi konten terhadap indikator-indikatornya sehingga semua konsep yang ingin diukur diuji dengan menggunakan uji korelasi Pearson sedangkan pengujian reliabilitasnya dengan menggunakan metode spearman rho correlation dengan menggunakan SPSS.

Model kerangka pemikiran dikembangkan untuk mengetahui faktor-faktor yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi loyalitas karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Dari kerangka berfikir di atas dapat dijelaskan indikator-indikator dari masing-masing variabel.

Indikator dari kompensasi adalah:

1. Kompensasi finansial; kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.
2. Kompensasi non finansial; kompensasi karier dan kompensasi sosial

Indikator dari Usia adalah:

Jumlah tahun sejak lahir sampai saat ini

Indikator dari loyalitas kerja adalah:

1. Identifikasi
2. Keterlibatan
3. Loyal

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.. Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi dan usia terhadap loyalitas kerja karuawan. Rumus yang digunakan adalah:

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y_i = Variabel loyalitas karyawan ke-i
- X₁ = Variabel kompensasi bagi karyawan
- X₂ = Variabel usia karyawan
- α = Bilangan konstan regresi
- β = Koefisien regresi ke 1, 2, 3
- ε = Standar kesalahan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja responden. Masing-masing karakteristik tampak dalam tabel 1, tabel 2, tabel 3 dan tabel 4 di bawah ini.

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15 s/d 24	1	4,0	4,0	4,0
25 s/d 34	18	72,0	72,0	76,0
35 s/d 44	4	16,0	16,0	92,0
45 s/d 54	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS v.23

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid wanita	9	36,0	36,0	36,0
pria	16	64,0	64,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS v.23

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Pendidikan Tertinggi Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/Sederajat	2	8,0	8,0	8,0
Diploma	3	12,0	12,0	20,0
S1	18	72,0	72,0	92,0
S2	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS v.23

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Masa Bekerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 6 tahun	15	60,0	60,0	60,0
6 s/d 10 tahun	7	28,0	28,0	88,0
> 10 tahun	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS v.23

Pengujian Instrumen Penelitian
Uji Validitas

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Data Variabel Kompensasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.	25,0800	5,993	,566	,778
Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan hasil pekerjaan yang saya lakukan pada perusahaan.	25,3600	5,323	,547	,782
Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.	25,4000	5,083	,594	,774
Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya.	25,0000	6,500	,323	,814
Perusahaan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi.	25,4400	5,590	,519	,786
Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan asuransi jiwa (kecelakaan kerja) dan saya merasa terlindungi.	25,2000	5,833	,744	,756
Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan dan saya merasa terlindungi.	25,1600	5,973	,628	,771

Sumber: Output SPSS v.23

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Data Variabel Loyalitas Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya selalu mendukung setiap kebijakan manajemen dalam upaya mempertahankan kelangsungan perusahaan	20,6000	5,667	,668	,782
Saya merasa setiap kebijakan manajemen perusahaan adalah juga untuk kepentingan karyawan.	20,8000	5,083	,637	,798
Saya menerima setiap pekerjaan di perusahaan ini dengan penuh suka cita.	20,5600	6,257	,707	,782
Setiap kegiatan perusahaan yang melibatkan karyawannya, saya selalu hadir dan antusias mengikutinya.	20,5600	6,340	,560	,805
Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik dalam pengembangan karir.	20,4800	6,260	,623	,794
Saya akan dan selalu memberikan ide-ide terbaik kepada perusahaan terutama dalam ruang lingkup tugas dan tanggung jawab saya demi kemajuan perusahaan.	20,4000	6,583	,455	,825

Sumber: Output SPSS v.

Uji Reliabilitas

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Kompensasi dan Variabel Loyalitas Karyawan

No.	Variabel	Statistik Reliabilitas	
		Cronbach's Alpha	Jumlah Item
1	Kompensasi	0,806	7
2	Loyalitas Karyawan	0,826	6

Sumber : Data diolah dari Oupt SPSS v.23

Uji Statistik Parametrik

1. Model Regresi Linear Berganda

Tabel 8
Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,896	5,361	
	Kompensasi Karyawan	,688	,169	,654
	Usia Karyawan	,016	,064	,041

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Output SPSS v.23

Sesuai dengan tabel 4.10 di atas, angka konstanta dan koefisien regresi masing-masing sebesar 3,896 ; 0,688 ; 0,016 sehingga model regresi dapat dirumuskan yaitu:

$$Y_{lk} = 3,896 + 0,688 X_{kk} + 0,016 X_{uk}$$

Dengan demikian dapat dikatakan:

- Jika variabel kompensasi (X_{kk}) bernilai 1, sementara variabel usia karyawan (X_{uk}) dianggap nol atau tetap, maka variabel loyalitas karyawan (Y_{lk}) akan bertambah sebesar 0,688 atau 68,8%.
- Jika variabel usia karyawan (X_{uk}) bernilai 1, sementara variabel kompensasi (X_{kk}) dianggap nol atau tetap, maka variabel loyalitas karyawan (Y_{lk}) akan bertambah sebesar 0,016 atau 1,6%.
- Jika variabel kompensasi (X_{kk}) dan variabel usia karyawan (X_{uk}) dianggap nol atau tetap, maka variabel loyalitas karyawan (Y_{lk}) akan tetap sebesar 3,896.

2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 9
Uji Linearitas (Compare Mean Test) $X_{kk} \rightarrow Y_{lk}$

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Karyawan * Kompensasi Karyawan	Between Groups	(Combined)	101,523	6	16,921	3,048	,031
		Linearity	86,491	1	86,491	15,581	,001
		Deviation from Linearity	15,032	5	3,006	,542	,742
	Within Groups		99,917	18	5,551		
Total			201,440	24			

Sumber: Output SPSS v.23

Sesuai hasil pada tabel 4.11, angka sig, F 0,742 > 0,05 yang berarti menerima hipotesis nol, sehingga dinyatakan bahwa terjadi hubungan yang linear antara variabel kompensasi dengan variabel loyalitas karyawan (asumsi terpenuhi).

Tabel 10
Uji Linearitas (Compare Mean Test) $X_{uk} \rightarrow Y_{lk}$

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Karyawan * Usia Karyawan	Between Groups	(Combined)	88,540	12	7,378	,784	,660
		Linearity	,643	1	,643	,068	,798
		Deviation from Linearity	87,897	11	7,991	,849	,603
	Within Groups		112,900	12	9,408		
Total			201,440	24			

Sumber: Output SPSS v.23

Sesuai hasil pada tabel di atas, angka sig, F 0,603 > 0,05 yang berarti menerima hipotesis nol, sehingga dinyatakan bahwa terjadi hubungan yang linear antara variabel usia karyawan dengan variabel loyalitas karyawan (asumsi terpenuhi).

a. Uji asumsi normalitas

Tabel 11
Uji Kolmogorov_Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,18521085
Most Extreme Differences	Absolute	,139
	Positive	,139
	Negative	-,106
Test Statistic		,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS v.23

c. Uji asumsi heteroskedastisitas

Tabel 12
Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,048	3,654		,287	,777
	Kompensasi Karyawan	,040	,115	,074	,348	,731
	Umur Karyawan	-,021	,044	-,102	-,483	,634

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Output SPSS v.23

d. Uji asumsi multikolinieritas

Tabel 13
Tolerance dan Variance Interrelation Factor (VIP)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	3,896	5,361			
Kompensasi Karyawan	,688	,169	,654	,999	1,001
Usia Karyawan	,016	,064	,041	,999	1,001

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Output SPSS v.23

Hasil hitung Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (Adj. R²) tampak dalam tabel 14 dan tabel 15 berikut ini.

Tabel 14
Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (Adj. R²) (Simultan)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,657 ^a	,431	,379	2,28238	,431	8,335	2	22	,002

a. Predictors: (Constant), Umur Karyawan, Kompensasi Karyawan

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Output SPSS v.23

Tabel 15
Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (Adj. r²) (Individus/parsial)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,657 ^a	,431	,379	2,28238	,431	8,335	2	22	,002

a. Predictors: (Constant), Umur Karyawan, Kompensasi Karyawan

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Output SPSS v.23

Tabel 16
Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (Adj. r²) (Individus/parsial)

No.	Variabel	Korelasi Parsial (r)	Determinasi Parsial (r ²)	Sig.
1	Xkk (Kompensasi Karyawan)	0,655	0,429	0,001
2	Xuk (Umur Karyawan)	0,055	0,003	0,799

Sumber: Data diolah dari Output SPSS v.23

3. Uji F (Simultan)

Untuk membuktikan hipotesis penelitian secara simultan digunakan uji F dengan hasil hitung program SPSS yang tampak pada tabel 17 di bawah ini.

Tabel 17

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86,836	2	43,418	8,335	,002 ^b
	Residual	114,604	22	5,209		
	Total	201,440	24			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Umur Karyawan, Kompensasi Karyawan

Sumber: Output SPSS v.23.

4. Uji T (Individual)

Untuk membuktikan hipotesis penelitian secara individual, digunakan uji T dengan hasil hitung program SPSS v.23 tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 18

**Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,896	5,361		,727	,475
Kompensasi Karyawan	,688	,169	,654	4,068	,001
Usia Karyawan	,016	,064	,041	,257	,799

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Output SPSS v.23

Pada tabel di atas, hasil T hitung variabel kompensasi sebesar 4,068 dan variabel usia karyawan sebesar 0,257. Sedangkan T tabel dengan $df=25-3=22$ pada $\alpha = 5\%$ (2-tailed) diperoleh angka sebesar 2,074. Dengan demikian, T hitung variabel kompensasi lebih besar dari T tabel ($Sig.T < 0,05$), menolak hipotesis nol yang berarti variabel kompensasi signifikan dan positif mempengaruhi variabel loyalitas karyawan. Sedangkan T hitung variabel usia karyawan lebih kecil dari T tabel ($Sig. T > 0,05$), menerima hipotesis nol yang berarti variabel usia karyawan tidak signifikan mempengaruhi variabel loyalitas karyawan.

Pembahasan

Kompensasi yang diterima karyawan PT Asuransi Tri Pakarta telah memberikan kepuasan pada karyawan. Hal ini akan memberikan dampak pada tercapainya tujuan kompensasi, seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2004:359) dimana tujuan kompensasi adalah untuk memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan, pengendalian biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian/pemahaman, dan meningkatkan efisiensi administrasi. Kepuasan yang tinggi ini diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan untuk bertahan menjadi karyawan yang loyal.

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa variabel kompensasi dan usia karyawan secara bersamaan mampu mempengaruhi variabel loyalitas karyawan PT Asuransi Tri Pakarta secara signifikan dan positif. Hal ini berarti jika kedua variabel nilainya meningkat maka loyalitas karyawan juga akan meningkat pula. Implikasi dari loyalitas yang tinggi dari karyawan akan meningkatkan berbagai aspek dari loyalitas itu sendiri sebagaimana yang dikemukakan oleh Ricard M. Sterss (2009:101) yaitu meningkatnya kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil sebagai berikut: 1) Secara umum, karyawan PT Asuransi Tri Pakarta Palembang telah menerima kompensasi yang memuaskan. 2) Usia karyawan PT Asuransi Tri Pakarta Palembang rata-rata sebesar 32,08 tahun, dan sebanyak 72% dari total karyawan berada pada rentang usia 25 sd 34 tahun. 3) Secara umum, karyawan PT Asuransi Tri Pakarta Palembang memiliki loyalitas yang tinggi dalam menjalani pekerjaannya. 4) Dengan tingkat korelasi yang kuat (65,7%) dan determinasi sebesar 37,9%, variabel kompensasi dan usia karyawan secara simultan/serentak signifikan dan positif mampu mempengaruhi variabel loyalitas karyawan PT Asuransi Tri Pakarta Palembang. 5) Dengan tingkat korelasi yang kuat (65,5%) dan determinasi sebesar 42,9%, variabel kompensasi secara parsial/individual signifikan dan positif mampu mempengaruhi variabel loyalitas karyawan PT Asuransi Tri Pakarta Palembang. 6) Dengan tingkat korelasi yang sangat rendah (5,5%) dan determinasi sebesar 0,3%, variabel usia karyawan secara parsial/individual tidak mampu mempengaruhi secara signifikan variabel loyalitas karyawan PT Asuransi Tri Pakarta Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dian Pertiwi, Regita. 2015 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Loyalitas Karyawan PT ABC Cabang Jakarta. Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie Vol 3, No 03 Agustus 2015.
- Dyne, Van & Graham, J.W. 2005. *Organizational Citizenship Behavior; Construct Redefinition Measurement and Validation*. Academic Management Journal, 37 (4) 765-802
- Hardianty, Indah. 2014. *Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu*. JOM Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober 2014 Universitas Riau. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/download/5303/5182>
- Melayu S.P. Hasibuan, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Haji Masagung, Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat, Jakarta
- Nitisemito, Alex S., 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Wibiesono, Suwarno. 2009. *Analisis Loyalitas Karyawan melalui Program Pemeliharaan Karyawan PT X Tbk (Unit Bisnis Bogor)*. <http://repository.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/14880/2/H09swi.pdf>
- Safitri, Rahmadana. 2015. *Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda*. *eJournal Administrasi Bisnis*, Volume 3, Nomor 3, 2015: 650-660. <http://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id>.
- Steers, Richard. M. 2009. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Erlangga, Jakarta.
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudjana.2005. *Metode Statistika*. Edisi ke-6. Tarsito,Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. 2003. *Motivasi dan Perilaku Kerja*. McGraw Hil Book Co, New York.
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Jasa*. Edisi Pertama. Andi Offset, Yogyakarta.
- Yamin, Sofyan & Kurniawan, Heri. 2014. *SPSS Complete; Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Salemba Empat, Jakarta.
- Umar, Husein. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta