

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA CV ELANG SAMUDRA

Anesia Tara Farida
anesia-tara@yahoo.com
Hening Widi Oetomo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out and to analyze the recruitment process and to compensation has significant influence to the loyalty of the employees at CV. Elang Samudra Surabaya and to find out the compensation variable has dominant influence to the loyalty of the employees at CV. Elang Samudra Surabaya. The population is 50 employees at CV. Elang Samudra Surabaya. The sample collection technique has been done by using saturated sampling method. The data collection method has been done by using questionnaire method and the data analysis method has been done by performing multiple linear regressions and the hypothesis test has been done by using SPSS 20 version. Based on the result of feasibility model test, it shows that the regression model can be used in the future analysis. Based on the result of hypothesis test, it shows that the recruitment process and compensation variables have positive and significant influence to the loyalty of the employees at CV Elang samudra Surabaya. The variable which has dominant influence is the compensation to the loyalty of the employees at CV Elang samudra Surabaya.

Keywords: recruitment process, compensation, employees' loyalty.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya serta untuk mengetahui variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang samudra Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal komparasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV Elang samudra Surabaya berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 20. Berdasar hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa model regresi yang dihasilkan baik (layak) dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Berdasar hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel proses rekrutmen dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang samudra Surabaya. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang samudra Surabaya adalah variabel kompensasi.

Kata kunci: proses rekrutmen, kompensasi, loyalitas karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini kegiatan suatu perusahaan sangat pesat sekali. Setiap perusahaan harus bersiap-siap memasuki keunggulan kompetitif yang lebih tinggi, dimana setiap perusahaan harus memiliki nilai agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu semakin meluas kesadaran akan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang sangat berharga, karena SDM merupakan unsur dan aset yang paling penting bagi perusahaan, artinya setiap perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang harus meningkatkan keefektifan dan efisiensi setiap sumber daya yang dimiliki, termasuk SDM serta sistem mengolahnya.

Tanpa adanya SDM betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, karena SDM adalah hal yang paling menentukan maju mundurnya perusahaan, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil maka perusahaan telah memiliki aset yang berharga. Masalah penerimaan karyawan merupakan bagian yang sangat penting karena merupakan proses awal untuk dapat menilai kualitas SDM yang nantinya akan bekerja sama dengan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan karena peranan karyawan yang berkualitas sangat menunjang dan mendukung efektifitas perusahaan. Penilaian

terhadap SDM melalui perekrutan karyawan dapat menghasilkan SDM yang benar-benar berkualitas, tergantung dari kualitas sistem perekrutan SDM yang diterapkan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Maka biasanya suatu perusahaan memiliki beberapa langkah atau prosedur yang diterapkan pada saat perekrutan.

Proses rekrutmen memiliki nilai strategis karena memilih orang yang tepat untuk sebuah pekerjaan dapat mendatangkan perbedaan positif yang sangat besar dalam produktivitas dan loyalitas karyawan. Proses rekrutmen sebagai praktik atau aktivitas yang dilakukan perusahaan dengan tujuan utama mengidentifikasi, dan memikat karyawan yang potensial/*qualified* (Kaswan, 2012: 76).

Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan, maupun kepada rekan kerja. Diharapkan seorang karyawan mempunyai sikap loyalitas yang tinggi sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dalam suatu perusahaan. Bila loyalitas karyawan menurun, dapat menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menjaga kinerja perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang sudah tidak loyal cenderung menunjukkan sikap yang kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Gilbert (dalam Ambarsari, 2013) berpendapat agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan dengan jalan mengambil perhatian, memuji kemajuan, pemindahan, kenaikan upah, promosi jabatan, memberi tahu pada karyawan tentang apa yang terjadi pada perusahaan, membiarkannya mengerti bagaimana bekerja dengan baik serta mau mendengarkan keluhan para karyawan. Terciptanya loyalitas karyawan yang tinggi menjadi harapan dari perusahaan. Perusahaan akan memperlakukan karyawan tidak hanya sebagai asetnya namun juga sebagai mitra kerja dalam mencapai tujuan bersama. Loyalitas terlihat dari adanya kesediaan karyawan untuk berprestasi, bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang panjang, hingga masa pensiun, adanya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta diharapkan karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan adalah dengan memberikan balas jasa. Balas jasa yang diberikan yaitu berupa kompensasi.

Perusahaan CV. Elang Samudra yang beralamat di Jalan Mayjen Sungkono Ruko Darmo Park I No. 1 Surabaya merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi sebuah tas dan sepatu dari bahan mentah seperti kulit, spon sehingga menjadi bahan yang sudah jadi, dalam memproses bahan-bahan tersebut membutuhkan banyak tenaga kerja sehingga dibutuhkan keterampilan dan keahlian yang memadai.

Pemeliharaan komitmen ini juga dilakukan dengan pemberian kompensasi yang layak dan berimbang sesuai dengan kinerja yang karyawan agar loyalitas karyawan pada perusahaan mendapatkan hasil yang baik. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya, selain itu loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi dari komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dengan karyawan sehingga mengakibatkan ada beberapa orang yang bekerja diperusahaan ini sebagian karyawan ingin mengundurkan diri pada perusahaan dengan alasan perusahaan dalam bidang industri ini menurutnya. Pada suatu pekerjaan, karyawan mengharapkan penghasilan yang memuaskan. Sistem penggajian karyawan mempengaruhi kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap pekerjaan tersebut, sehingga karyawan menginginkan kompensasi di luar pekerjaan tersebut. Biasanya kompensasi diberikan jika karyawan sangat loyal dengan pekerjaannya, dan memiliki suatu prestasi untuk mendapatkan kompensasi diluar pekerjaannya. Kompensasi penting bagi perusahaan maupun

karyawan, penting untuk karyawan merupakan salah satu alasan utama untuk orang bekerja. Status hidup karyawan dalam masyarakat, motivasi, loyalitas dan produktivitas juga dipengaruhi oleh kompensasi (Ambarsari, 2013).

Setiap karyawan juga membandingkan kompensasi dengan karyawan lainnya, yang terkadang ada rasa tidak adil jika diberikan kompensasi yang berbeda. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti adalah 1) Apakah proses rekrutmen dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra di Surabaya?, 2) Manakah diantara proses rekrutmen dan kompensasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra di Surabaya?. Sedangkan tujuan penelitian adalah 1) Untuk mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra di Surabaya, 2) Untuk mengetahui manakah diantara variabel proses rekrutmen dan kompensasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra di Surabaya.

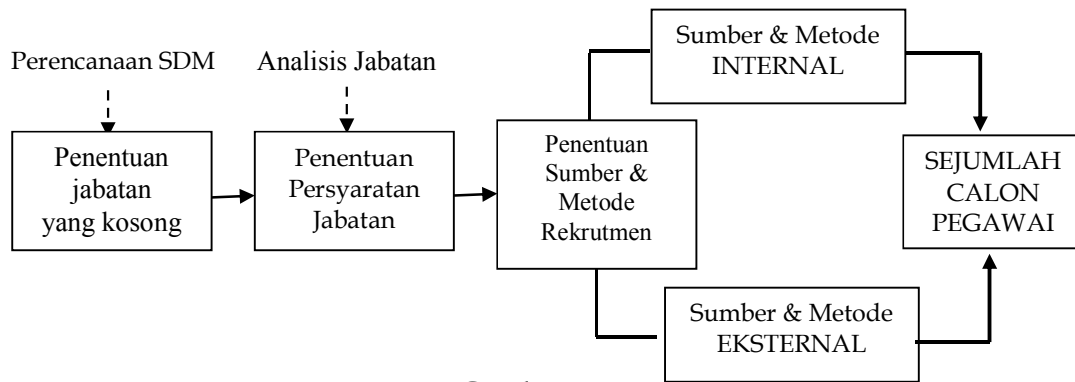
TINJAUAN TEORETIS

Konsep Rekrutmen

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu instansi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/ dikumpulkan. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang instansi untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena instansi akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah pegawai yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu instansi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu instansi, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) instansi atau dari dalam (*internal*) instansi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu instansi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan (Rivai dan Sagala, 2009: 148). Peran rekrutmen sumber daya manusia adalah membangun penawaran para pegawai baru potensial yang dapat ditarik oleh instansi jika diperlukan. Jadi rekrutmen didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas apa pun yang dijalankan oleh instansi untuk mengidentifikasi dan menarik para pegawai potensial (Noe, *et.al.* 2010: 266).

Gambar 1 menunjukkan langkah-langkah yang dilakukan dalam proses rekrutmen. Melalui perencanaan sumber daya manusia, dapat diketahui kesenjangan antara kebutuhan atau permintaan tenaga kerja dengan ketersediaan tenaga kerja, baik dari segi jumlah maupun mutu atau kualifikasi. Bila diketahui bahwa pegawai yang tersedia lebih kecil dari yang dibutuhkan. Dilakukan rekrutmen. Setelah jabatan yang kosong ditentukan, perlu ditetapkan persyaratan jabatan. Bila analisis jabatan sudah pernah menghasilkan dokumen spesifikasi jabatan, langkah ini tidak perlu dilakukan lagi.



Gambar 1

Proses Rekrutmen

Sumber: Marwansyah (2010:109)

Sumber-Sumber Rekrutmen

Agar para pencari kerja baru dapat melaksanakan tugasnya dengan efisien, ekonomis, dan efektif, mereka perlu mengetahui dan mengenali berbagai sumber rekrutmen yang mungkin digarap, meskipun benar bahwa mungkin saja tidak semua sumber tersebut perlu selalu digarap. Menurut Kaswan, (2012: 70) banyak sumber rekrutmen yang tersedia untuk perusahaan yang paling umum dari sumber rekrutmen yaitu: 1) Rekrutmen internal meliputi pegawai yang ada (*job posting*), pegawai sebelumnya, dan rujukan dari pegawai yang ada, 2) Rekrutmen eksternal meliputi iklan cetak, iklan internet dan situs karier, agen tenaga kerja, agen pembantu tenaga kerja temporer, rekrutmen perguruan tinggi, recruitment peristiwa khusus, magang, pelanggan, 3) Rekrutmen nontradisional. Pool rekrutmen nontradisional meliputi narapidana, penerima jaminan sosial, manula, tenaga kerja dari negara lain. Meskipun pool tenaga kerja tradisional merupakan sumber tenaga kerja yang bermanfaat, tenaga kerja potensial dari kelompok ini kurang pengalaman dan pendidikan dan mungkin kurang keterampilan sosial yang perlu untuk berinteraksi dengan pelanggan dan rekan kerja secara efektif. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:153-154) sumber rekrutmen dapat melalui: 1) *Walk-ins* dan *Write-ins* (pelamar yang datang dan menulis lamaran sendiri), *Walk-ins* yaitu seseorang datang ke departemen SDM untuk mengetahui lowongan pekerjaan apa yang sedang dicari, sedangkan *Write-ins* yaitu pelamar menulis blanko pertanyaan yang disediakan instansi, 2) Rekomendasi dari pegawai (teman, anggota keluarga pegawai instansi sendiri, atau pegawai-pegawai instansi lain). Metode ini mempunyai beberapa kebaikan diantaranya (a) pegawai yang memberikan rekomendasi berarti telah melakukan penyaringan pendahuluan; (b) instansi memperoleh informasi lengkap dari pemberi rekomendasi tentang pelamar; (c) pegawai akan cenderung merekomendasikan teman-temannya yang mempunyai kebiasaan dan sikap yang hampir sama dan, (d) pelamar telah mengetahui karakteristik instansi dari pegawai pemberi rekomendasi, 3) Pengiklanan (surat kabar, majalah, televisi, radio dan media lainnya), 4) Agen-agen penempatan tenaga kerja, 5) Lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja yang menghasilkan SDM yang berkualitas dan siap kerja, 6) Instansi-instansi profesi/ keahlian. instansi ini terdiri dari kumpulan tenaga-tenaga profesional, seperti insinyur, akuntan, pelatih, konsultan dan lainnya.

Kendala Rekrutmen

Menurut Siagian (2014) berbagai kendala yang dihadapi menurut berbagai penelitian dan pengalaman banyak orang dalam hal rekrutmen menunjukkan bahwa kendala yang biasa dihadapi itu dapat mengambil tiga bentuk, yaitu kendala yang bersumber dari organisasi yang bersangkutan sendiri, kebiasaan bersumber dari lingkungan di mana

organisasi bergerak. Lebih jelasnya, ketiga faktor tersebut dapat digambarkan pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Kendala Dalam Rekrutmen

Faktor Organisasional	Kebiasaan Pencari Tenaga Kerja	Kondisi Eksternal (Lingkungan)
Kebijaksanaan promosi dari dalam	Pada satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia biasanya ada tenaga spesialis yang terdiri dari sekelompok orang yang tugasnya adalah melakukan rekrutmen.	Tingkat pengangguran
Kebijaksanaan tentang imbalan yang tergantung pada: - Kepentingan para anggota organisasi - Kemampuan organisasi yang bersangkutan - Keharusan menaati berbagai peraturan perundang-undangan - Pertimbangan lokasi	Tenaga spesialis ini mempunyai dua segi: 1. Segi Positifnya, yaitu proses rekrutmen dapat berlangsung dengan cepat karena pengetahuan dan pengalamannya mengenai yang dibutuhkan	Kedudukan organisasi
Kebijaksanaan tentang status kepegawaian	2. Segi negatifnya, yaitu kecenderungan untuk berbuat kesalahan dalam merekrut pegawai bila tidak berpengaruh pada organisasi dan juga sikap yang sering menganggap enteng terhadap usaha rekrutmen, khususnya berkaitan dengan persyaratan kuantitas pelamar.	Langka atau tidaknya keahlian atau ketrampilan tertentu
Rencana sumber daya manus		- Proyeksi angkatan kerja pada umumnya - Peraturan perundang undangan ketenagakerjaan - Praktek rekrutmen oleh organisasi-organisasi lain - Tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja baru

Sumber: Siagian (2014)

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan

prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Draft (2006: 174) mengatakan, Istilah kompensasi merujuk pada (1) semua pembayaran moneter dan (2) semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai pengganti uang untuk memberi penghargaan kepada karyawan. Dessler (2006: 138) kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Menurut Simamora (2006: 445) jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan terbagi menjadi: 1) Kompensasi langsung terdiri dari upah dan gaji, insentif (*incentive*), tunjangan dan bonus, 2) kompensasi non keuangan biasanya dapat dari pekerjaan dan lingkungan kerja. Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut: 1) Pemenuhan kebutuhan. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan *economic security* bagi dirinya dan keluarganya yang menjadi tanggungannya, 2) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif, 3) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi membarikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar, 4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2009: 84) ada 6 faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu: 1) Faktor pemerintah, 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, 3) Standar dan biaya hidup pegawai, 4) Ukuran perbandingan upah, 5) Kemampuan membayar dan 6) Permintaan dan persediaan. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam memberikan kompensasi kepada pegawai, agar pegawai tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik adalah (Saydam, 2000:83): 1) Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum, 2) Dapat mengikat pegawai agar tidak keluar dari perusahaan. Dapat menimbulkan semangat kegairahan kerja, 3) Bersifat adil dan layak, 4) Selalu ditinjau kembali, 5) Mencapai sasaran yang diinginkan, 6) Mengangkat harkat kemanusiaan dan 7) Berpijak pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Loyalitas Karyawan

Menurut Mondy (2008) mengemukakan pengertian loyalitas sebagai keterikatan yang mengidentifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai total *self image* bagi dirinya dalam perusahaan, yang dapat disebut aktifitas masa lalu dalam perusahaan. Juga kesamaan tujuan antara individu dengan perusahaan. Pengalaman masa lalu dalam perusahaan akan mempengaruhi persepsi karyawan dalam pekerjaan dan perusahaan.

Hasibuan (2010), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Jadi, disini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada

organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

Menurut Nitisemito (2000: 167) loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja. Untuk itu perusahaan mengemukakan beberapa cara: 1) Gaji yang cukup, 2) Memberikan kebutuhan rohani, 3) Sesekali perlu menciptakan suasana santai, 4) Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, 5) Memberikan kesempatan pada pegawai untuk maju, 6) Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan, 8) Mengusahakan pegawai untuk mempunyai loyalitas, 8) Sesekali mengajak pegawai berunding, 9) Memberikan fasilitas yang menyenangkan.

Unsur-Unsur Loyalitas

Loyalitas kerjaan tercipta apa bila karyawan merasa terpuaskan dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Mondy (2008) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja seta upah yang diterima dari perusahaan. Unsur-unsur loyalitas menurut Saydam (2000:484) adalah 1) Ketaatan atau kepatuhan. Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedisiplinan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan, 2) Bertanggungjawab, adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan, 3) Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan, 4) Kejujuran, adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

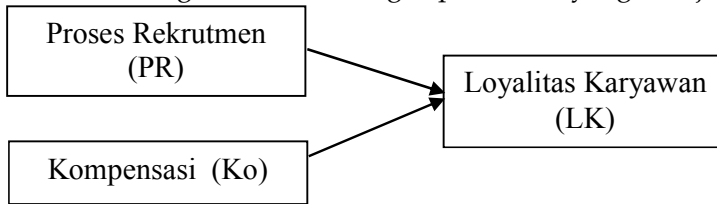
Faktor Yang Menyebabkan Rendahnya Loyalitas Kerja

Menurut Saydam (2000: 64) rendahnya loyalitas pegawai penyebabnya: 1) Rendahnya motivasi kerja pegawai, 2) Struktur organisasi kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab kabur, 3) Rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga dirasa kurang cukup menantang, 4) Rendahnya kualitas manajemen, yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan konsumen, 5) Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak dapat mendukung keberhasilan kerja sama tim, 6) Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karier, 7) Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja, 8) Waktu yang kurang *fleksibel*.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap diatas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi: adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik disain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu (Arifin dan Mutamimah, 2009).

Rerangka Konseptual

Berikut ini digambarkan rerangka pemikiran yang tersaji pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2
Rerangka Konseptual
 Sumber: diolah peneliti

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Loyalitas Karyawan

Sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan, maka perlu dilakukan penarikan pegawai perusahaan yang dikenal dengan istilah rekrutmen. Menurut Panggabean (2004:16) penarikan tenaga kerja atau rekrutmen merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk memperoleh sejumlah calon karyawan yang memenuhi persyaratan (berkualitas).

Proses rekrutmen tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting, karena dalam berhasil tidaknya dalam menarik tenaga kerja yang berkualitaslah yang akan mendukung terciptanya loyalitas didalam suatu perusahaan. Program rekrutmen yang dirancang dengan baik akan dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Berdasarkan konsep teori tersebut diatas, maka dapat diajukan hipotesis alternatif ke satu (H_1) sebagai berikut :

H_1 : Proses rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Handoko (2010: 84), pentingnya kompensasi pelengkap atau *indirect payment* akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang salah satunya yaitu meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan pegawai terhadap perusahaan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Rivai dan Sagala (2009: 211) yang menyatakan bahwa kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik jika dikelola dengan baik. Kompensasi akan mempengaruhi kepuasan karyawan bahkan semangat mereka dalam bekerja. Hal ini akan mempengaruhi tingkat kelayakatan karyawan pada perusahaan atau organisasi. Apabila kompensasi diberikan dengan baik oleh perusahaan, kepuasan karyawan akan meningkat dan loyalitas karyawan juga tinggi. Dan sebaliknya apabila kompensasi diberikan tidak layak, kinerja karyawan akan merosot bahkan menurun drastis, hal tersebut akan mempengaruhi loyalitas karyawan padaperusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan (Robbins, 2008: 241).

Berdasarkan konsep teori tersebut diatas, maka dapat diajukan hipotesis alternatif ke dua (H_2) sebagai berikut :

H_2 : Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

Perumusan Hipotesis

H₁ : Proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra di Surabaya.

H₂ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra di Surabaya.

H₃ : Kompensasi berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra di Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian

Jenis penelitian menggunakan kuantitatif dengan metode kausal komparatif (*causal comparative research*) dengan menggunakan survey. Penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*) yaitu jenis penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Sedangkan metode survey merupakan suatu metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan CV Elang Samudra Surabaya yang berjumlah sebanyak 50 orang, mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka sampel yang digunakan adalah sejumlah semua populasi (sensus).

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2014) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan jumlah karyawan CV Elang Samudra Surabaya hanya 50 orang, maka diputuskan bahwa semua karyawan akan dijadikan sampel penelitian. Penelitian yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian disebut juga sebagai sampel jenuh atau disebut juga dengan sensus (Santoso, 2009).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah 1) Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan berupa data dengan cara mengumpulkan arsip-arsip dan catatan tertulis yang ada, sedangkan dokumentasi yang dimaksud adalah dokumen-dokumen tertulis berupa: Profil CV Elang Samudra Surabaya, struktur organisasi CV Elang Samudra Surabaya, 2) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang dimaksud disini adalah memberikan pertanyaan kepada karyawan CV Elang Samudra. Materi dari kuisisioner ini adalah tentang proses rekrutmen, kompensasi dan loyalitas karyawan. Jenis kuesioner yang dibagikan menggunakan kuesioner dengan sistem tertutup yang berarti setiap responden diharapkan menjawab sesuai dengan pilihan yang telah tersedia dan sesuai dengan yang diharapkan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: 1) Variabel independen yang digunakan dalam penelitian adalah proses rekrutmen (PR) dan kompensasi (KO) dan 2) Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian adalah loyalitas karyawan (LK).

Definisi Operasional Variabel

Proses rekrutmen, adalah proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan bertujuan untuk memperoleh sejumlah calon pegawai yang memenuhi persyaratan (berkualitas)

Kompensasi, adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan

Loyalitas karyawan adalah keinginan dari pelaku sosial untuk memberikan energi dan pengabdianya kepada sistem sosial. loyalitas karyawan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dapat dijelaskan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Ringkasan Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Loyalitas Karyawan (Flippo, 2000)	Kompensasi	Saya puas bekerja di perusahaan ini puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan selama ini
	Komunikasi yang efektif	Saya senang dengan komunikasi yang efektif puas dengan motivasi yang diberikan tempat kerja saya yang nyaman
	Motivasi pelaksanaan kesehatan dan keselamatan	ada pengembangan karier ada pengadaan pendidikan dan pelatihan karyawan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja berjalan baik
Proses Rekrutmen (Riduwan, 2009)	Dasar sumber penarikan karyawan	Proses rekrutmen calon pelamar dilakukan secara terbuka dan tanpa diskriminasi Proses rekrutmen telah sesuai dengan job description
	Sumber Karyawan	Pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui pemanfaatan iklan surat kabar dan internet Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas
	Metode penarikan karyawan	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif Proses rekrutmen bertujuan untuk mengisi jabatan karyawan yang kosong
Kompensasi (Simamora, 2006)	Gaji	Sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan Sesuai dengan peraturan pemerintah
	Bonus	Bonus sesuai harapan Bonus dibagikan secara berkala
	Lingkungan kerja	Kebijakan yang mendukung suasana kerja. Rekan kerja yang menyenangkan.
	Pekerjaan	Adanya pengakuan dari perusahaan atas pekerjaan Adanya tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan

Sumber: Flippo (2000), Riduwan (2009), Simamora (2006)

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2011) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas sebagai berikut ; 1) Jika $\text{sig} < (\alpha) 0,05$ maka butir atau variabel tersebut valid, 2) Jika $\text{sig} > (\alpha) 0,05$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Kata reliabilitas yang disebut dalam bahasa Inggris yaitu *reliability* adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Ghazali (2011) mengatakan reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur objek yang sama. Jika kuesioner dikatakan reliabel apabila mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60 (Ghazali, 2011).

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel proses rekrutmen dan kompensasi yang dimasukkan dalam model dapat dikatakan layak (Ghazali, 2011). Kriteria pengujian dengan tingkat signikan $\alpha = 5\%$ adalah: 1) Jika *p-value* (pada kolom Sig.) $> \text{level of significant}$ (0,05) maka model regresi tidak layak digunakan, 2) Jika *p-value* (pada kolom Sig.) $< \text{level of significant}$ (0,05) maka model regresi layak digunakan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (proses rekrutmen dan kompensasi) dalam menerangkan variasi loyalitas karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghazali, 2011:97). Interpretasi: 1) Jika R^2 mendekati 1 (semakin besar nilai R^2), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel proses rekrutmen dan kompensasi terhadap variabel loyalitas karyawan secara simultan semakin kuat, 2) Jika R^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai R^2), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel proses rekrutmen dan kompensasi terhadap variabel loyalitas karyawan secara simultan semakin lemah.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Nugroho (2005), analisis regresi linier berganda adalah suatu prosedur statistik dalam menganalisis hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, dengan *multiple regresinya* adalah sebagai berikut:

$$LK = a + b_1PR + b_2KO + e$$

Dimana: LK= Loyalitas karyawan, a = Konstanta regresi, b_1, b_2 = Koefisien regresi dari PR, KO, PR = Proses rekrutmen, KO = Kompensasi, e = Faktor pengganggu dari luar model (*Error*).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghazali, 2011:105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolonieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$ (Ghazali, 2011:106).

Uji Heterokedastisitas

Deteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik; dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual dari (Y prediksi-Y sebelumnya) yang telah di *studentized*. Dasar dalam pengambilan

keputusan: 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka 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 (Ghozali, 2011:139).

Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut: 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh proses rekrutmen dan kompensasi secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra di Surabaya. Kriteria pengujian hipotesis dengan tingkat *level of significant* $\alpha = 0,05$ adalah: 1) Jika *p-value* (pada kolom Sig.) $<$ *level of significant* (0,05) maka H_0 tidak berhasil ditolak yang berarti proses rekrutmen dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra di Surabaya, 2) Jika *p-value* (pada kolom Sig.) $>$ *level of significant* (0,05) maka H_0 berhasil ditolak yang berarti proses rekrutmen dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra di Surabaya.

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Untuk menjawab hipotesis yang ketiga yang berbunyi: "Diduga bahwa ada salah satu dari variabel proses rekrutmen dan kompensasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra di Surabaya", maka digunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Untuk mengetahui variabel dominan dari variabel bebas dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi parsial (r^2) yang paling besar.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel Proses Rekrutmen (PR)

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Proses Rekrutmen

No	Pernyataan	r hitung	Sig	α (0,05)	Keterangan
1.	Pr ₁	0,717	0,000	0,05	Valid
2.	Pr ₂	0,575	0,000	0,05	Valid
3.	Pr ₃	0,618	0,000	0,05	Valid
4.	Pr ₄	0,832	0,000	0,05	Valid
5.	Pr ₅	0,805	0,000	0,05	Valid
6.	Pr ₆	0,769	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel proses rekrutmen mempunyai nilai sig $<$ α (0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan pernyataan variabel proses rekrutmen adalah valid

Variabel Kompensasi (KO)

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Indikator	r hitung	Sig	α (0,05)	Keterangan
1.	Ko ₁	0,600	0,000	0,05	Valid
2.	Ko ₂	0,758	0,000	0,05	Valid
3.	Ko ₃	0,651	0,000	0,05	Valid
4.	Ko ₄	0,825	0,000	0,05	Valid
5.	Ko ₅	0,860	0,000	0,05	Valid
6.	Ko ₆	0,694	0,000	0,05	Valid
7.	Ko ₇	0,825	0,000	0,05	Valid
8.	Ko ₈	0,860	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa keseluruhan pernyataan variabel kompensasi mempunyai nilai sig < α (0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan pernyataan variabel kompensasi adalah valid

Variabel Loyalitas Karyawan (Lk)

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja

No	Indikator	r hitung	Sig	α (0,05)	Keterangan
1.	Lk ₁	0,625	0,000	0,05	Valid
2.	Lk ₂	0,510	0,000	0,05	Valid
3.	Lk ₃	0,691	0,000	0,05	Valid
4.	Lk ₄	0,779	0,000	0,05	Valid
5.	Lk ₅	0,775	0,000	0,05	Valid
6.	Lk ₆	0,640	0,000	0,05	Valid
7.	Lk ₇	0,614	0,000	0,05	Valid
9.	Lk ₈	0,544	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel loyalitas karyawan mempunyai nilai sig < α (0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel loyalitas karyawan adalah valid

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Proses Rekrutmen (Pr)	0,810	reliabel
Kompensasi (Ko)	0,894	reliabel
Loyalitas Kerja (Lk)	0,799	reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan niainya sudah diatas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Uji Kelayakan Model**Uji Statistik F**

Hasil perhitungan uji f tersaji pada Tabel 7 berikut ini

Tabel 7
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.440	2	2.720	31.602	.000 ^b
	Residual	4.045	47	.086		
	Total	9.485	49			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Proses Rekrutmen

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Hasil uji statistik F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 31,602 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat dikatakan layak.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R²) disajikan pada Tabel 8 berikut ini

Tabel 8
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.574	.555	.29338

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Proses Rekrutmen

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai R square sebesar 0,574. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 47,4% variasi dari loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel proses rekrutmen dan kompensasi, sedang sisanya sebesar 52,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda sebagaimana yang tersaji pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.171	.354	
	Proses rekrutmen	.361	.120	.386
	Kompensasi	.354	.103	.442

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasarkan pada Tabel 9, persamaan regresi yang di dapat adalah:

$$L_k = 1,171 + 0,361Pr + 0,354Ko$$

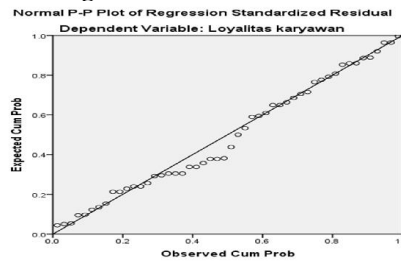
Dari fungsi regresi linier berganda dari variabel bebas: proses rekrutmen dan kompensasi adalah bertanda positif, yang berarti variabel bebas yang digunakan dalam

penelitian mempunyai hubungan yang searah dengan variabel terikatnya. Jika nilai dari variabel bebas tersebut meningkat maka akan mendorong meningkatnya loyalitas kerja dan sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Grafik tersebut disajikan dalam gambar 3 berikut:



Gambar 3
Hasil Perhitungan Uji Normalitas

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikolinearitas Tabel 10 di bawah ini.

Tabel 10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Proses rekrutmen	.550	1.818
	Kompensasi	.550	1.818

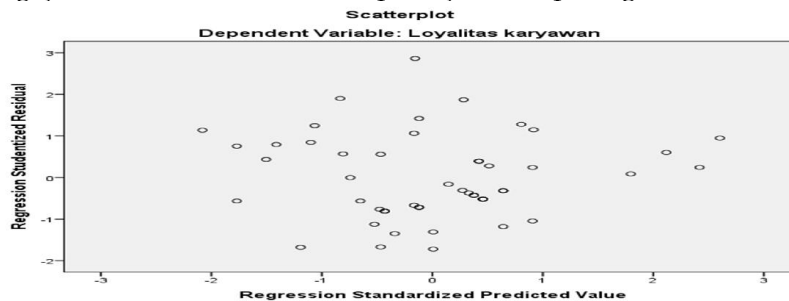
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai pada VIF pada semua variabel kurang dari nilai 5, sedangkan nilai *tolerance* berkisar mendekati 1 sehingga tidak terdapat adanya gejala multikolinier.

Uji Heteroskedastisitas

Pendeteksian adanya heterokedastisitas dengan menggunakan dua pendekatan yaitu dengan bantuan SPSS 20. Menurut Santoso (2009:210) jika sebaran titik-titik berada di atas. Grafik pengujian Heteroskedastisitas dapat dijelaskan pada gambar berikut ini:



Gambar 4
Heteroskedastisitas pada Regresi Linier Berganda

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasarkan Gambar 4 dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS 20 didapat hasil uji t seperti yang tersaji pada Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11
Hasil Perhitungan Uji t

Variabel	t _{hitung}	Sig	(α)	Keterangan
Proses Rekrutmen	3,008	0,004	0,05	Berpengaruh signifikan
Kompensasi	3,440	0,001	0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh hasil perhitungan nilai t_{hitung} beserta tingkat sig dengan penjelasan sebagai berikut: Variabel Proses rekrutmen berdasar pada Tabel 11 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,008 dengan sig 0,004 < (α) 0,05 atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau sebesar 0,0004 maka H₀ berhasil ditolak berarti bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan proses rekrutmen pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya terbukti. Hasil penelitian mendukung penelitian Nurhuda *et al.* (2014), Jamil dan Naeem (2013) yang menyatakan proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Variabel Kompensasi berdasarkan pada Tabel 11 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,440 dengan sig 0,001 < (α) 0,05 atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau sebesar 0,010 maka H₀ berhasil ditolak berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kompensasi pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya terbukti. Hasil penelitian mendukung penelitian Sitohang (2011) dan Oktaviyanto (2014), yang menyatakan kompensai berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui variabel manakah dari variabel proses rekrutmen dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya.

Tabel 12
Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial

Variabel	r	r ²
Proses rekrutmen	0,409	0,1673
Kompensasi	0,449	0,2016

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 12 dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya adalah kompensai karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar yaitu sebesar 0,2016 atau 20,16%.

Pembahasan

Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil pengujian menunjukkan proses rekrutmen berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas kerja pada CV Elang Perkasa Surabaya. Proses rekrutmen memiliki nilai strategis karena memilih orang yang tepat untuk sebuah pekerjaan dapat mendatangkan perbedaan positif yang sangat besar dalam produktivitas dan kepuasan pelanggan. Proses rekrutmen sebagai praktik atau aktivitas yang dilakukan perusahaan dengan tujuan utama mengidentifikasi, dan memikat karyawan yang potensial/*qualified*. Pada umumnya semua perusahaan harus membuat keputusan dalam tiga wilayah rekrutmen: kebijakan personalia yang mempengaruhi jenis pekerjaan yang harus ditawarkan organisasi, sumber rekrutmen yang digunakan untuk mendapatkan pelamar, yang mempengaruhi jenis orang yang melamar, dan karakteristik dan perilaku perekrut (Kaswan, 2012:76). Proses rekrutmen tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting, karena dalam berhasil tidaknya dalam menarik tenaga kerja yang berkualitaslah yang akan mendukung terciptanya loyalitas didalam suatu perusahaan. Program rekrutmen yang dirancang dengan baik akan dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan loyalitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan CV Elang Perkasa Surabaya. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Handoko (2010: 84), kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Rivai dan Sagala (2009: 211) yang menyatakan bahwa kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik jika dikelola dengan baik. Kompensasi sebagai motivator karyawan akan mengarahkan pada loyalitas kerja karyawan tersebut ditempat kerjanya. Bila karyawan tersebut merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan, maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas. Ketidakpuasan tersebut akan diwujudkan dalam bentuk perilaku negatif. Sebaliknya, bila karyawan merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan, maka ia akan merasa puas dan kepuasan tersebut ditunjukkan pada suatu perilaku yang mengarah peningkatan loyalitas kerja atau hasil kerja (*performance*). Penelitian ini sesuai dengan pendapat Rivai dan Sagala (2009: 249), yang menyatakan bahwa, seorang pekerja akan rela mengorbankan dirinya, bertanggung jawab, dan berusaha memberikan pelayanan serta perilaku terbaik terhadap perusahaan, apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Pengaruh Dominan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasar hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh dominan terhadap loyalitas kerja. Salah satu cara yang digunakan oleh CV Elang Perkasa Surabaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawan, baik dengan menyediakan kompensasi langsung (gaji atau upah) atau

dengan kompensasi tidak langsung (manfaat). Dengan menerapkan prinsip-prinsip kompensasi dengan cara yang benar, karyawan akan cenderung memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Kompensasi berupa gaji yang diberikan CV Elang Perkasa Surabaya kepada karyawan menyesuaikan UMK yang telah ditetapkan pemerintah sebesar Rp 2.700.000,- (Dua Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah). Dengan kompensasi berupa gaji yang sesuai UMK dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan memang dapat meningkatkan produktivitas karyawan akan tetapi hingga pada suatu tingkat tertentu maka tingkat produktivitas karyawan tidak akan bisa meningkat lagi. Sebaliknya rendahnya kompensasi dapat menyebabkan karyawan malas bekerja, timbul keresahan dalam perusahaan dan pada akhirnya aktifitas perusahaan dapat terganggu. Sehingga kompensasi bukanlah masalah yang sederhana, oleh karena itu diperlukan suatu pedoman yang tepat dalam penentuannya. Tepat bukan hanya pada waktu pemberiannya akan tetapi juga pada jumlahnya. Pemberian kompensasi yang tepat akan meningkatkan loyalitas karyawan kepada yang dimiliki, melalui kompensasi, perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Sebaliknya kompensasi yang dirasakan kurang (*under pay*), maka bila karyawan tidak keluar dari perusahaan maka mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan, moral dan disiplin kerja karyawan menjadi menurun.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hipotesis pertama yang menyatakan proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya diterima. Proses rekrutmen tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau sangatlah penting, karena dalam menarik tenaga kerja yang berkualitaslah yang akan mendukung terciptanya loyalitas didalam suatu perusahaan. Program rekrutmen yang dirancang dengan baik akan dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan loyalitas karyawan.

Hipotesis kedua yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya diterima. Kompensasi sebagai motivator karyawan akan mengarahkan pada loyalitas kerja karyawan tersebut ditempat kerjanya. Bila karyawan merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan, maka ia akan merasa puas dan kepuasan tersebut ditunjukkan pada suatu perilaku yang mengarah peningkatan loyalitas kerja atau hasil kerja (*performance*).

hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya adalah diterima, karena hasil pengujian r^2 untuk variabel kompensasi lebih besar dari variabel proses rekrutmen sehingga kompensasi berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya. Hal ini karena pada dasarnya manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Kompensasi merupakan motivator manusia untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Saran

Pada faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan loyalitas kerja.

Proses rekrutmen yang baik akan memberikan hasil yang positif bagi perusahaan. Semakin efektif proses rekrutmen, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan karyawan yang tepat bagi perusahaan

Adanya evaluasi dari rencana jangka waktu perekrutan yang dilakukan CV Elang Samudra Surabaya, evaluasi dalam fasilitas yang menunjang pekerjaan di kantor

maupun evaluasi gaji untuk karyawan agar karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan untuk mencegah turnover karyawan yang tinggi dalam perusahaan.

Penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel baru atau indikator penelitian baru sehingga mampu memberikan gambaran mengenai loyalitas karyawan yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarsari, A. D. 2013. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Karyawan Dengan Loyalitas Kerja CV. Sinar Abadi. *Naskah Publikasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.
- Arifin, T dan Mutamimah. 2009. Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol. 13 (2): 185–201
- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-10 Jilid 1 Indeks. Klaten.
- Draft, R. L. 2006. *Human Resource Management*, Edisi 6 Buku 2, Salemba Empat. Jakarta.
- Flippo, G. M. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Fakultas Ekonomika dan bisnis Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara Group. Jakarta.
- Jamil, R dan H. Naem. 2013. The Impact of Outsourcing External Recruitment Process on the Employee Commitment and Loyalty: Empirical Evidence from the Telecommunication Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Vol 8(2): 69-75
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Press. Bandung.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kesatu. Alfabeta. Bandung.
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Nitisemito, S. A, 2000, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta Timur.
- Noe, R. A., J. R, Hollenbeck, B. Gerhart dan P.M. Wright. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Mencapai Keunggulan Bersaing*. Buku Satu. Edisi Keenam. Salemba Empat. Jakarta.
- Nugroho, B. A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Nurhuda, E., D. Hamid dan M. F. Riza. 2014. Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Dan Pelatihan Karyawan (Studi pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | 9(1) : 1-9.
- Oktaviyanto, G. T. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Pengajar Di Sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal. *Skripsi*. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Panggabean, M.S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Riduwan. M. 2009. *Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

- Rivai, V. dan E. J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Rajawali Press. Jakarta.
- Robbins, P. S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Index Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Santoso, S. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, Djambatan. Jakarta
- Siagian, A. L. 2014. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Sitohang, C. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi Bandung tahun 2011. *Skripsi*. Universitas Telkom. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.