

SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE MAKASSAR

HANDRIANI



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**HANDRIANI
A021181024**



Kepada

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

HANDRIANI
A021181024

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar, 13 Juni 2023

Pembimbing Utama



Prof. Dr. H. Osman Lewangka, MA
NIP. 130264060

Pembimbing Pendamping

Ac. Kependidikan f



Daniella Cynthia Sampepajung, S.E., M.Sc
NIP. 198810172019044001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.
NIP. 197705102006041003



SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

HANDRIANI
A021181024

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **26 Juli 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Osman Lewangka, MA	Ketua	1..... 
2.	Daniella Cynthia Sampepajung, S.E., M.Sc	Sekretaris	2..... 
3.	Prof. Dr. H. Jusni, SE., M.Si	Anggota	3..... 
4.	Insany Fitri Nurqamar, S.E., M.M	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil

NIP. 197705102006041003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Handriani
NIM : A021181024
Departemen/Program Studi : Manajemen/S1

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE MAKASSAR

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 15 Oktober 2023

Yang membuat pernyataan



Handriani

PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil-‘Aalamiin. Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis diberi kesehatan, kesempatan dan ilmu pengetahuan sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Makassar”.

Penulis mengetahui bahwa tidak akan bisa sampai ke tahap ini tanpa bantuan orang terkasih. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua, Bapak Burhanuddin dan Ibu Manija tercinta yang doanya tidak pernah istirahat supaya kemudahan selalu menyertai anaknya. Terima kasih atas segala cinta dan kasih yang begitu tulus sehingga menjadi kekuatan besar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Juga dukungan moril dan materil yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penulis, Tak lupa pula penulis ucapkan terima kasih kepada saudara-saudara dan keluarga besar yang senantiasa menasehati, memotivasi dan mendukung pilihan termasuk memilih untuk melanjutkan pendidikan di bangku perkuliahan.

Terima kasih atas segala bimbingan dan ilmu pengetahuan yang diberikan oleh Bapak Prof. Dr. Osman Lewangka, SE.,M.Si selaku pembimbing utama dan Ibu Daniella Cynthia Sampepajung, S.E.,M.Sc selaku pembimbing pendamping yang tidak pernah berhenti memotivasi, meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sehubungan dengan itu, pada kesempatan dan melalui lembaran ini penulis

menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan kepada:

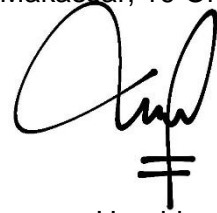
1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc, selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta jajarannya yang telah memberikan perubahan-perubahan yang positif dalam sistem pendidikan di Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si selaku Dekan FEB UNHAS yang telah memberikan kontribusi yang positif dalam lingkup Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil selaku Ketua Departemen Manajemen yang telah memberikan kemudahan terhadap penulis dalam urusan-urusan administrasi akademik.
4. Bapak Prof. Dr. Jusni, S.E., M.Si dan Ibu Insany Fitri Nurqamar, S.E., M.M selaku dosen penguji dalam sidang skripsi penulis. Terima kasih atas kesediaannya dalam menghadiri seminar skripsi dan terima kasih atas segala masukan serta saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen departemen Manajemen yang telah mengedukasi penulis tentang ilmu pengetahuan dan moral serta bimbingan selama mengikuti perkuliahan.
6. Staf departemen Manajemen Bapak Tamsir... , beserta Bapak Bustanil...yang membantu penulis dalam setiap keperluan atau urusan-urusan administrasi akademik
7. Bapak Syamsul selaku pimpinan PT. KB Finansia Multi Finance Makassar yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian di PT. Finansia Multi Finance Makassar.

8. Kakak Andi Nurul Fatimah selaku staf HR PT. KB Finansia Multi Finance Makassar yang telah membantu, membimbing, mengarahkan penulis selama penelitian di PT. KB Finansia Multi Finance Makassar.
9. Segenap karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Makassar yang telah membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian.
10. Keluarga besar Immaj Feb Unhas yang telah memberikan penulis wadah dalam mengembangkan diri sebagai mahasiswa Manajemen
11. Keluarga besar KSEI FoSEI Unhas yang telah bersedia menerima penulis menjadi bagian dari usaha dan ikhtiar dalam membumikan ekonomi islam.
12. Kepada seluruh teman-teman program studi Manajemen angkatan 2018 (Incredible'18) yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Sampai bertemu kembali dengan kesuksesan masing-masing.
13. Kepada teman-teman Eternal'18 yang sudah seperti saudara, terima kasih atas keseruan dan kenangan manis yang tercipta selama masa kuliah, kebaikan dan keseruan kalian tidak akan penulis lupa seumur hidup penulis.
14. Kepada Keluarga besar Hiper mata Komisariat Unhas, terima kasih atas segala cinta dan kasih serta ruang untuk berproses sehingga penulis dapat merasakan kenangan indah.
15. Kepada Keluarga Besar Karang Taruna Bontomanai. terima kasih atas segala kenangan yang tercipta sampai sekarang ini.
16. Kepada Hariani kakak penulis dan Agus adik penulis yang tidak pernah menyerah memberikan dukungan moril serta materil. Akhirnya skripsi ini terselesaikan juga meskipun tidak tepat waktu.

17. Kepada sahabat seperjuangan Ani, Uci, Mila, Irma, Nisa terima kasih atas bantuannya selama mengerjakan skripsi ini dan menciptakan hari-hari menyenangkan selama perkuliahan.
18. Kepada sahabat Gesrek squad yang tidak pernah bosan mendengar segala keluh kesah selama proses pembuatan skripsi ini.
19. Kepada kandaku tercinta Nurhalisah dan Indah Lestari. Terima kasih telah membimbing adikmu ini ke jalan kebaikan.
20. Kepada sahabat satu kamar penulis selama 2 tahun, Fitrah Marinda. Terima kasih atas 2 tahun yang menyenangkan
21. Kepada sahabat HipHipHore Gang Halim, Nocili, Sarika dan Unmul terima kasih karena tetap peduli dan bersedia berbagi cerita di tengah gempuran kerasnya hidup apalagi drama perskripsian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu kritikan dan masukan sangat dibutuhkan. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca

Makassar, 19 Oktober 2023



Handriani

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE MAKASSAR

Handriani
Osman Lewangka
Daniella Cynthia Sampepajung

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Makassar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 99 responden menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *sampling purposive*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda serta melakukan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, secara simultan pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, serta variabel yang berpengaruh dominan adalah pengembangan karir.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Kompensasi, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND COMPENSATION ON THE LOYALTY OF EMPLOYEES PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE MAKASSAR

This research aims to determine the influence of career development and compensation on employee loyalty at PT. KB Finansia Multi Finance Makassar. The number of samples in this study was 99 respondents using non-probability sampling techniques with a purposive sampling method. This study uses a quantitative approach. Data collection was carried out using observation, interviews and distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression and hypothesis testing using the t test and f test. The results of this research show that career development has a positive and significant effect on employee loyalty, compensation has a positive and significant effect on employee loyalty, simultaneously career development and compensation have a positive effect on employee loyalty, and the dominant variable is career development.

Keywords: Career Development, Compensation, Employee Loyalty

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	6
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2 Pengembangan Karir.....	12
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	12
2.2.2 Tujuan Pengembangan Karir.....	13
2.2.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Pengembangan Karir.....	14
2.2.4 Tahap-tahap Pengembangan Karir.....	16
2.2.5 Indikator Pengembangan Karir.....	17
2.3 Kompensasi.....	18
2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	18
2.3.2 Tujuan Kompensasi.....	20
2.3.3 Bentuk dan Jenis Kompensasi.....	22
2.3.4 Komponen Kompensasi.....	24
2.3.5 Indikator Kompensasi.....	25
2.3.6 Sistem Kompensasi.....	26
2.4 Loyalitas.....	27
2.4.1 Pengertian Loyalitas.....	27
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan.....	28
2.4.3 Indikator-Indikator Loyalitas.....	29
2.5 Penelitian Terdahulu.....	30
2.6 Kerangka Pemikiran.....	34
2.7 Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Rancangan Penelitian.....	37

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.3 Populasi dan Sampel.....	37
3.3.1 Populasi	37
3.3.2 Sampel.....	38
3.4. Jenis dan Sumber Data	39
3.4.1 Jenis Data	39
3.4.2 Sumber Data.....	40
3.5. Teknik Pengumpulan Data	40
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian.....	41
3.6.1 Variabel Penelitian.....	41
3.6.2 Definisi Operasional	42
3.7 Instrumen Penelitian	43
3.7.1 Uji Validitas	44
3.7.2 Uji Reabilitas	45
3.8 Teknik Analisis Data	46
3.8.1 Analisis Deskriptif	46
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	47
3.9 Uji Hipotesis	49
3.9.1 Uji Simultan (Uji F).....	49
3.9.2 Uji Parsial (Uji T).....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....51

4.1 Gambaran umum lokasi penelitian.....	51
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	51
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	52
4.1.3 Struktur Organisasi dan Deskripsi Kegiatan	52
4.1.4 Karakteristik Responden	62
4.2 Analisis Deskriptif	65
4.2.1 Penentuan Range.....	65
4.2.2 Deskripsi Variabel.....	65
4.3 Uji Validitas dan Reabilitas	70
4.3.1 Uji Validitas	70
4.3.2 Uji Reabilitas	72
4.4 Uji Asumsi Klasik	72
4.4.1 Uji Normalitas	72
4.4.2 Uji Multikoleniaritas.....	73
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	74
4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	75
4.6 Pengujian Hipotesis	76
4.6.1 Uji Simultan (Uji F).....	76
4.6.1 Uji Parsial (Uji T).....	77
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	78
4.7.1 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).....	78
4.7.2 Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)	80
4.7.3 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).....	81
4.7.4 Pengembangan Karir (X1) atau Kompensasi (X2) yang berpengaruh dominan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).....	81

BAB V	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	84

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
4.1 Struktur Organisasi	51

DAFTAR TABEL

1.1 Perkembangan Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar	4
2.1 Penelitian Terdahulu	30
3.1 Definisi Operasional.....	40
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
4.5 Hasil Analisis Deskriptif Pengembangan Karir	64
4.6 Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi	65
4.7 Hasil Analisis Deskriptif Loyalitas Karyawan.....	66
4.8 Hasil Uji Validitas	67
4.9 Hasil Uji Reabilitas	68
4.10 Hasil Uji Normalitas.....	69
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	70
4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	71
4.14 Hasil Uji Simultan.....	72
4.15 Hasil Uji Parsial.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman yang semakin modern, berbagai lembaga keuangan telah hadir untuk memudahkan perencanaan finansial masyarakat. Salah satu lembaga yang perlu diketahui adalah penyedia layanan pembiayaan bagi masyarakat yang ingin membeli barang secara non-tunai. Pembayaran model seperti ini sering disebut dengan cara angsuran atau kredit. Keinginan manusia memang tidak pernah ada habisnya, belum lagi dengan kebutuhan yang mesti dipenuhi.

Perusahaan atau lembaga pembiayaan adalah badan usaha di luar bank atau lembaga keuangan bukan bank lainnya yang memberikan fasilitas pinjaman kepada nasabahnya untuk suatu keperluan. Sama seperti bank dan lembaga resmi lainnya, mekanisme mengenai perusahaan pembiayaan telah diketahui negara dan sudah diatur pula dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 84/PMK.012/2006 tentang Perusahaan Pembiayaan. Pada umumnya, lembaga keuangan seperti bank akan memberikan dana cair kepada para calon debiturnya. Lain halnya dengan perusahaan pembiayaan. Ketika mengajukan kredit ke lembaga ini, masyarakat tidak akan mendapatkan dana cair, melainkan persetujuan perusahaan untuk membiayai kredit barang tersebut. Jadi, dana tunai dibayarkan perusahaan pembiayaan kepada pihak ketiga, tempat nasabah melakukan transaksi pembelian. Dalam melaksanakan aktivitas pemasaran para perusahaan pembiayaan harus cermat melihat peluang dan lebih kreatif.

Untuk mencapai tujuan itu, perusahaan harus memiliki kekuatan-kekuatan dalam menghadapi pesaing-pesaingnya. Salah satu yang dapat mendukung adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan peran sumber daya manusia yang dianggap sebagai aset yang paling menentukan produktivitas perusahaan dibandingkan teknologi dan modal (Rezeki et al., 2021). Aset ini perlu dijaga dan diberikan perhatian khusus sehingga dapat berkontribusi dengan baik dan mempunyai loyalitas yang tinggi.

Seorang karyawan tentunya punya kemampuan yang beragam serta tujuan karir yang ingin dicapai. Terdapat sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki jabatan tertentu dalam suatu organisasi dengan kemampuan sesuai persyaratan yang diperlukan. Akan tetapi tujuan tersebut tidak secara instan didapatkan, perlu adanya media yang menjadi tempat aktualisasi diri salah satunya yaitu melalui pengembangan karir.

Dengan adanya program pengembangan karir, karyawan akan memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih baik karena memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Berdasarkan penelitian (Hanin et al., 2018) dan (Bahri & Nisa, 2017) , maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah segala aktivitas yang tujuannya mengarah pada pemantapan dan pencapaian rencana karir dimasa yang akan datang. Pengembangan karir adalah suatu hal dalam penelitian sumber daya manusia, dan manajemen karir adalah serangkaian kegiatan dalam menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan berpotensi tinggi di semua tingkatan untuk mencapai tujuan strategis organisasi (Yusuf lis et al., 2022).

Selain pengembangan karir, pemberian kompensasi juga dapat mempengaruhi karyawan bertahan pada suatu organisasi. Kompensasi yang

baik akan meningkatkan retensi karyawan dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang berupa gaji yang cukup, insentif yang terarah, kesempatan untuk berprestasi, pemberian rasa aman dan berbagai hal positif lainnya adalah salah satu jalan guna meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Tamping et al., 2020). Definisi tersebut memperjelas kompensasi yang dapat di implementasikan dalam bentuk uang (*financial*) maupun dalam bentuk barang (*nonfinancial*) atau berupa kesejahteraan karyawan (*employee welfare*). Kompensasi adalah sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung diterima yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, (Sahariah, 2018). Sedangkan menurut Heryati dalam (Aseptia, 2017) loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak bisa tumbuh begitu saja apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya. Apabila suatu perusahaan mengalami penurunan loyalitas karyawan maka sudah seharusnya perusahaan tersebut melakukan introspeksi diri mengenai faktor yang mungkin menjadi penyebabnya.

Dari sudut pandang karir, suatu organisasi seharusnya tidak dipandang sebagai tempat yang mempekerjakan seseorang namun sebaiknya dipandang sebagai tempat yang memfasilitasi karir seseorang. Dengan pandangan seperti itu maka karir seseorang tidak tergantung dari kemauan organisasi, akan tetapi justru tergantung dari keinginan karyawan. Makna ini bukan berarti organisasi tidak mendapat apa yang diinginkan tetapi justru organisasi akan memperoleh dua hal sekaligus yaitu bakat yang disesuaikan minatnya dan organisasi akan mendapatkan karyawan dengan loyalitas yang tinggi.

PT. KB Finansia Multi Finance Makassar atau perusahaan yang akrab disebut Kredit Plus didirikan pada tanggal 9 Juni 1994. PT. KB Finansia Multi Finance Makassar terletak di Jalan Rappocini Raya, Bua Kana, Makassar. Perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT. KB Finansia Multi Finance Makassar maka didapati beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan karir. Pengembangan karir yang diterapkan masih belum memberikan dampak baik karena belum semua karyawan/pegawai tidak tetap mendapatkan kesempatan pengembangan karir untuk meningkatkan kemampuannya.

Dan tabel dibawah ini dapat dilihat jumlah karyawan masuk dan karyawan keluar pada PT. KB Finansia Multi Finance Makassar.

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Karyawan Masuk Dan Karyawan Keluar
PT. KB Finansia Multi Finance Makassar

Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk
2020	20	15
2021	23	17
2022	16	3

Sumber: PT. KB Finansia Multi Finance Makassar, 2023

Dari tabel 1.1 dapat dilihat selama 3 tahun terakhir, perkembangan jumlah karyawan keluar dan karyawan masuk PT. KB Finansia Multi Finance Makassar cenderung mengalami fluktuatif. Hal tersebut selaras dengan apa yang diungkapkan Staff HRD PT. KB Finansia Multi Finance Makassar yang mengatakan bahwa kebanyakan karyawan keluar dengan alasan kurangnya

pengembangan karir yang didapatkan, beban pekerjaan yang banyak, tidak tercapainya target serta dengan alasan mengundurkan diri. Dimana tahun 2020, jumlah karyawan keluar sebanyak 20 orang sedangkan karyawan masuk sebanyak 15 orang. Dan tahun 2021 karyawan keluar sebanyak 23 orang sedangkan karyawan masuk sebanyak 17 orang. Selanjutnya pada tahun 2022, jumlah karyawan keluar sebanyak 16 orang sedangkan karyawan masuk sebanyak 3 orang.

Perputaran karyawan atau keluar masuknya karyawan adalah salah satu fenomena penting dalam kehidupan suatu organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif misalnya karyawan bisa mendapatkan pekerjaan lain yang lebih layak sesuai dengan keinginannya. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa dampak yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang maupun dari segi biaya.

Berdasarkan uraian diatas, bahasan yang akan dikupas dalam tulisan ini adalah ***Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Makassar***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Makassar?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Makassar?

3. Apakah Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Makassar?
4. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap Loyalitas Karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Makassar.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Makassar.
4. Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi literature yang berguna bagi peneliti peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu landasan bagi pihak perusahaan terutama manajer perusahaan dalam mengambil keputusan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan mengenai penelitian ini terdiri dari

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang penjelasan singkat mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang penjelasan mengenai landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu yang memiliki topik yang sama, kerangka pikir yang menggambarkan keterkaitan variable, dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang penjelasan mengenai rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel dan definisi operasional, instrument dan metode analisis data.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar hingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia (Michael, 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. *Human Resource Management (HRM) involves all management decisions and practices that directly affect or influence the people, or human resources who work for the organization.* Dari penjelasan tersebut, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang berdampak langsung atau berpengaruh ke semua orang, atau sumber daya manusia yang bekerja bagi organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan,

pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Handoko (2011) manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

2.1.2 Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Rezeki et al., 2021) memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan, industri, pendidikan dan sebagainya. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda organisasi dengan maksimal. Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul dalam sebuah organisasi, diperlukan kemampuan SDM yang dapat diandalkan, memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan memiliki visi yang sama dengan perusahaan atau organisasi tersebut.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan (*Human Resource Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang merangarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi operasional

a. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Pengembangan Karir

2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Robbins (2016) mengatakan pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas karyawan sementara ini, sementara sekaligus mempersiapkan mereka untuk dunia yang berubah.

Ardana, dkk (2012) pengembangan karir peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Menurut Sondang P. Siagian dalam (2016) pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan. Handoko (2011) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu karir.

Mangkunegara (2017) berpendapat jika pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang dilakukan perusahaan untuk membantu para karyawan bisa merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar

perusahaan maupun pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

2.2.2 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan organisasi.
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.
Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan kompetensi mereka.
Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- 4) Memperkuat hubungan antar pegawai dan perusahaan.
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.
- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial.
Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim iklim, kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.
Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan organisasi tercapai.
- 7) Mengurangi *turnover* dan biaya perusahaan

Pengembangan karir dapat menjadikan *turnover* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif

- 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.

Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial

- 9) Menggiatkan analisa dari keseluruhan pegawai.

Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

- 10) Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang.

Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

2.2.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Pengembangan Karir

Kadir dalam Yusuf (2020) memberikan contoh 9 faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu disuatu organisasi, yaitu:

1. Hubungan pegawai dan organisasi

Secara ideal, hubungan pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga pada saat yang demikian organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi. Namun kadang ada berbagai macam kendala yang dihadapi di lapangan.

2. Personalia pegawai

Manajemen karir pegawai terganggu dengan adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang, seperti selalu apatis, emosional, ambisius, curang, dan lain lain. Seorang pegawai yang apatis

akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya sendiri.

3. Faktor eksternal

Aturan dalam manajemen karir sebuah organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari luar.

4. Politik dalam organisasi

Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa basi ketika ada virus *politicking* seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.

5. Sistem penghargaan

Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subjektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai yang malas.

6. Jumlah pegawai

Semakin banyak jumlah pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki jabatan, demikian pula sebaliknya. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada.

7. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

8. Kultur organisasi

Sebagaimana masyarakat pada umumnya, organisasi juga mempunyai kultur. Ada organisasi yang berkultur profesional, objektif, rasional dan demokratis. Dan kultur ini sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karir yang ada dalam organisasi tersebut.

9. Tipe manajemen

Ada beberapa tipe manajemen di sebuah organisasi. Ada manajemen yang cenderung kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan demokratis. Jika manajemen kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung berkembang.

2.2.4 Tahap-tahap Pengembangan Karir

Sinambela (2017) berbagai penelitian terkait dengan tahapan pengembangan karir menyimpulkan bahwa harapan dan kebutuhan karyawan berubah melalui berbagai tahapan sebagai berikut:

a) Fase Awal

Fase awal atau sering disebut dengan karir awal adalah fase yang menekankan perhatian pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun awal pekerjaan. Meskipun organisasi memberikan kesempatan *intership* agar pegawai dapat mencoba pilihan karir yang berbeda, pegawai dapat pula mencoba berbagai pilihan jabatan melalui berbagai pilihan.

b) Fase Lanjutan

Fase lanjutan yaitu fase pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, akan tetapi masih lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan pembebasan

c) Fase Mempertahankan

Fase mempertahankan merupakan fase dimana individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah dicapainya sebagai hasil pekerjaan pada masa lampau. Dalam hal ini individu akan merasa terpuaskan, baik secara psikologis maupun finansial. Setelah menyelesaikan berbagai permasalahan dalam karir awal seperti yang telah dikemukakan diatas, pegawai selanjutnya bergerak dalam periode stabilitas dimana mereka menganggap produktif menjadi semakin lebih kelihatan memikul tanggung jawab yang lebih berat dan menetapkan suatu rencana karir yang lebih berjangka panjang.

d) Fase Pensiun

Fase pensiun yakni individu telah melampaui suatu karir yang diharapkan dan akan berpindah ke karir lain sepanjang masih memiliki tenaga dan kemampuan. Sebab pada akhirnya usia tidak bisa dipungkiri ada masa berkarirnya dan ada masa harus berhenti dari pekerjaan. Selain itu, disadari bahwa tidak semua orang dapat menekuni dua tiga karir dengan baik sejak awal hingga pensiun.

2.2.5 Indikator Pengembangan Karir

Menurut T. Hani Handoko dalam (Dudung, 2016) menyatakan bahwa indikator pengembangan karir seorang karyawan adalah:

1. Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Exposure (pengenalan oleh pihak lain)

Adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

5. Dukungan manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa karyawan atau pegawai bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap dan diberikan oleh

perusahaan. Handoko dalam (Rezeki et al., 2021) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Senada hal tersebut, Menurut Kreitner dan Kinicki berpendapat bahwa kompensasi tidak hanya finansial (gaji atau tunjangan), tetapi juga peluang untuk pertumbuhan pribadi dan profesional serta lingkungan kerja yang memotivasi seperti pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman, desain kerja dan keseimbangan (Saman, 2020). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasanya kepada perusahaan dalam bentuk uang atau bentuk lain dapat berupa gaji, bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan makan dll (Asriani et al., 2020)

Rivai dan Sagala dalam (Sinambela, 2016) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Mereka membedakan kompensasi dengan upah, yaitu balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi; *gaji*, yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi; *insentif*, yaitu bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau karena penghematan biaya yang dilakukan. Meskipun demikian, dalam berbagai rujukan lain, umumnya dijelaskan bahwa upah, gaji, insentif, tunjangan dan komponen-komponen lainnya adalah bagian dari kompensasi. Menurut Dessler dalam (Efendi & Yusuf, 2021) kompensasi segala bentuk pembayaran atau pemberian yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Tujuan keseluruhan memberikan kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran yang diterima orang dalam bentuk upah (*wage*), gaji (*salary*), komisi dan bonus, kompensasi finansial tak langsung/*benefit* (*indirect financial compensation*) terdiri dari semua reward finansial yang tidak dicakup dalam kompensasi langsung. Gaji dan tunjangan memainkan peranan penting dalam menarik orang untuk bekerja kreatif dan betah dalam perusahaan. Dengan demikian sangat penting menentukan besaran gaji yang adil, tepat dan bermanfaat (Onsardi, 2018).

2.3.2 Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi tidak terlepas dari adanya tujuan organisasi yang ingin dicapai. Maka dari itu perlu adanya sistem yang baik dalam pemberian kompensasi. Tujuan dari kompensasi antara lain:

a. Memperoleh SDM yang berkualitas

Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi. Oleh karena itu, untuk menarik calon karyawan dalam organisasi, organisasi harus merangsang calon calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif.

b. Mempertahankan karyawan yang ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

c. Menjamin keadilan

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada manajemen dan karyawan. Dengan pengikatan karyawan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabaikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

d. Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan, serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.

e. Mengendalikan biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

f. Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

2.3.3 Bentuk dan Jenis Kompensasi

Nawawi dalam Yusuf Indrawan (2020) kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar, yaitu:

1. Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan, dan lainnya.

Menurut Slamet dalam (Sahariah, 2018) Jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung:

1. Kompensasi Langsung
 - a. Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang pegawai biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan

imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.

b. Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasi. Contoh dari penghasilan tidak tetap:

- a) Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.
- b) Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
- c) Opsi saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan pegawai untuk membeli sebagian saham instansi milik pegawai dengan harga khusus.
- d) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
- e) Pembagian Keuntungan, merupakan bagian keuntungan instansi untuk dibayarkan kepada pegawai.

2. Kompensasi Tidak Langsung

- a. Tunjangan pegawai merupakan tambahan hak istimewa selain pembayaran hak kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).
- b. Tunjangan jabatan merupakan tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan pegawai.

2.3.4 Komponen Kompensasi

Rivai dan Sagala (2011) mengemukakan bahwa ada empat komponen-komponen kompensasi, yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji dapat dikatakan sebagai bayaran tetap diterima seseorang dari keanggotaannya dalam perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan atau tahunan yang umumnya diterapkan pada kelompok karyawan manajemen, staf professional dan staf klerikal (pekerja kerah putih)

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang dihasilkan atau pelayanan yang diberikan. Besarnya upah tergantung pada output yang dihasilkan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap dan biasanya disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif merupakan tambahan kompensasi diluar gaji dan upah yang diberikan organisasi.

Insentif disesuaikan berdasarkan produktivitas, penjualan dan keuntungan atau upaya efisiensi.

4. Kompensasi Tidak Langsung (*fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan misalnya program asuransi, tunjangan, uang pensiun, program liburan dan tunjangan lainnya berhubungan dengan kepegawaian (Rivai dan Sagala, 2011)

2.3.5 Indikator Kompensasi

Menurut Wiranto dalam (Erdiansyah, 2019) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.
2. Tunjangan. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya: tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan dan sebagainya.
3. Insentif atau bonus. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

4. Penghargaan atas prestasi kerja. Penghargaan diberikan kepada karyawan atas prestasi yang telah dilakukan selama bekerja di sebuah perusahaan. Penghargaan tersebut bisa berupa dalam fasilitas. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang dan fasilitas perumahan.

2.3.6 Sistem Kompensasi

Sinambela (2018) mengatakan bahwa pengembangan sistem kompensasi organisasi perlu dilakukan dengan berbagai strategi yang saling mendukung. Strategi tersebut antara lain berkenaan dengan:

1. Analisis pekerjaan, perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
2. Penilaian pekerjaan yang dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan "nilai" untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dengan organisasi dan pemberian poin untuk setiap pekerjaan.
3. Survey berbagai sistem kompensasi. Dengan melakukan survey berbagai sistem kompensasi yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Organisasi yang di survey dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi

pemakai pegawai lain dan organisasi konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen.

2.4 Loyalitas

2.4.1 Pengertian Loyalitas

Menurut Hasibuan (2019), loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang. Dalam hal ini loyalitas karyawan dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan loyalitas menurut wicaksono adalah segala sesuatu dengan rasa cinta, sehingga rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat ia meletakkan loyalitasnya (Gustina, 2019)

Menurut Sari dan Karnadi dalam (Aeni, 2021) loyalitas karyawan merupakan suatu kondisi kegiatan yang menyangkut dengan fisik, psikis dan sosial yang membuat para karyawan memiliki perilaku menaati peraturan perusahaan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran serta tanggungjawab. Nawaz dalam (Aisah & Arjanggih, 2021) Loyalitas merupakan proses berkelanjutan dalam perusahaan yang lebih berfokus pada kesetiaan karyawan untuk kesuksesan perusahaan.

Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2009) turnover adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota

organisasi. Angka turnover menggambarkan karyawan lama yang digantikan dengan karyawan baru, bisa dalam periode bulan, atau tahun.

Retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi untuk tetap loyal terhadap perusahaan (Susilo,2013). Salah satu strategi yang bisa dilakukan oleh organisasi dalam mencegah dan menekan angka turnover adalah dengan melakukan retensi karyawan. Yang terpenting dalam pelaksanaan proses retensi karyawan adalah bagaimana sebuah organisasi bisa membuat karyawannya merasa mendapatkan kepuasan dan perhatian dari organisasi tempatnya bekerja baik dalam hal menyangkut kompensasi, kondisi kerja ataupun sumber daya manusia lainnya.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hermawan dan Riana (2013) terdapat 4 faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, diantaranya:

a. Faktor Kompensasi

Dalam hal ini, kompensasi yang dimaksud adalah tunjangan dalam gaji karyawan seperti biaya transportasi hingga biaya makan selama menjalankan pekerjaan. Tunjangan dalam gaji tersebut sudah disesuaikan dengan jabatan, posisi, dan beban kerja karyawan. dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan menentukan loyalitas kerja pada karyawan tersebut.

b. Faktor Tanggungjawab

Perusahaan bertanggung jawab untuk mendukung serta menjamin agar setiap karyawan dapat mengoptimalkan produktivitasnya dalam bekerja. Hal tersebut dapat terlihat melalui pertimbangan perusahaan dalam memberikan kesempatan untuk karyawan dalam berkarir, memperlihatkan pengabdian dari karyawan, hingga penanaman rasa memiliki perusahaan.

c. Faktor Disiplin

Adanya peraturan perusahaan bertujuan agar karyawan dapat bersikap disiplin dan juga berfungsi sebagai instruksi dalam bekerja. Adanya peraturan dalam hal ini diberlakukan dalam: absensi, kesesuaian jam kerja, ketepatan waktu bekerja, jumlah kehadiran, hingga sanksi yang harus dikenakan jika melanggar. Sifat dari peraturan perusahaan adalah jelas serta tegas.

d. Faktor Partisipasi

Karyawan diharapkan dapat mengambil bagian dalam memberikan kreativitas, inisiatif, serta kritik yang dapat membangun perusahaan. Selain itu, baik secara psikologis maupun fisik, perusahaan akan melibatkan karyawan melalui tugas-tugas pekerjaan yang diberikan. Adanya atasan yang memotivasi karyawan dalam memberikan arahan kepada karyawan memegang peranan yang penting.

2.4.3 Indikator-Indikator Loyalitas

Indikator-indikator loyalitas menurut Sutrisno (2014) adalah sebagai berikut:

1. Kemauan Untuk Bekerjasama

Karyawan dapat bekerjasama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. Sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

2. Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Risal Alipai (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) area Makassar Cabang Monginsidi Makassar	Kesimpulan yang dapat diambil dari analisa data dalam penelitian ini adalah kompensasi dan jenjang karir secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian dari dua variabel yang mempengaruhi kinerja

			karyawan, variabel yang dominan adalah kompensasi.
2.	Gainer Frisky Lakoy (2013)	Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Agus Setiawan (2019)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dharma Polimetal Plan Fastener	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi,

			pengembangan karir dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4.	Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky Utami, Christantius Dwiatmadja (2020)	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara pengembangan karir, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. Kemudian secara parsial terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir dengan loyalitas kerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan motivasi dan pemberian kerja karyawan yang tidak berpengaruh positif.
5.	I Putu Satya Swadarma, I Gusti Salit Ketut Netra (2020)	Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Rame Café Jimbaran Seafood.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Terdapat pengaruh positif

			dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
6.	Charlos Alexander Lumiu, Riane Johnly Pio, Ventje Tatimu (2019)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap loyalitas karyawan. Kemudian pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya kompensasi memiliki hubungan langsung dengan variabel loyalitas karyawan. Karakteristik pekerjaan, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan mempengaruhi loyalitas karyawan.
7.	Yulianti, Dewi Susita, Ari Saptono, Juhasdi Susono, Abdul Rahim	<i>The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Tanjung Priok. Kemudian lingkungan kerja juga

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
--	--	--	--

Sumber: penelitian terdahulu

2.6 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan

Pengembangan karir yang baik sangat diharapkan oleh setiap karyawan, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material. Misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material misalnya status sosial.

Pendapat diatas selaras dengan hasil penelitian V. Willy Rizky Utami, C. dwiatmadja (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan simultan terhadap loyalitas karyawan.



2. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Dengan semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan loyalitasnya. Dan begitu sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah, maka akan semakin rendah rasa loyalitas yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut.

Pendapat diatas selaras dengan hasil penelitian I Putu Satya Swadarmi, I Gusti Salit Ketut Netra (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan simultan terhadap loyalitas karyawan.

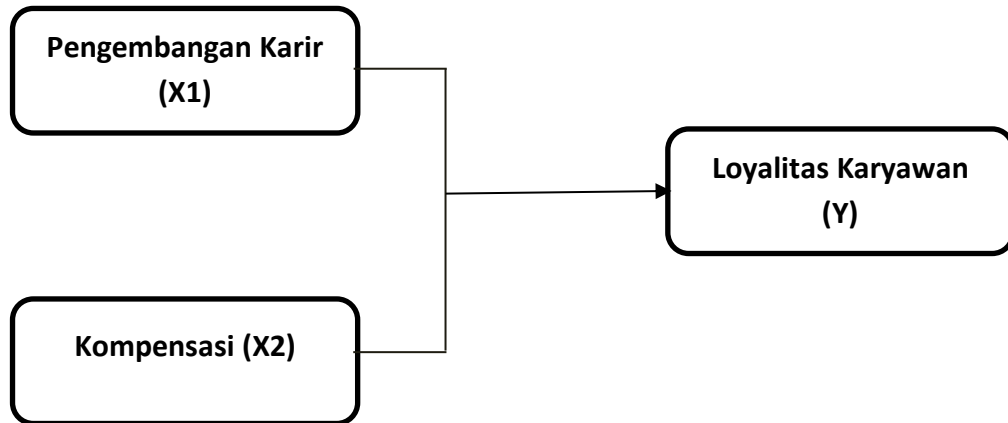


3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan sangat mempengaruhi bagaimana perusahaan mencapai tujuan bisnisnya jika setiap karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, maka besar kemungkinan perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan bisnisnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hermawan dan Riana dalam (Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, 2020) untuk dapat menumbuhkan rasa loyalitas karyawan maka sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatkan loyalitas karyawan diantaranya dengan mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatkan loyalitas karyawan, diantaranya dengan mengetahui pengembangan karirnya dan kompensasi yang baik juga mempengaruhi loyalitas karyawan.

Pendapat diatas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky Utami, Christantius dwiatmadja (2020) bahwa pengaruh positif dan simultan antara pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.



2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, hipotesis yang diajukan yaitu:

- H1 : Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Makassar
- H2 :Terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Makassar
- H3 :Terdapat pengaruh secara simultan pengembangan karir dan kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Makassar
- H4 : Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Makassar.