

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky Utami^{1*}, Christantius Dwiatmadja²

^{1,2} Faculty of Economics and Business, Universitas Kristen Satya Wacana

ARTICLE INFO

Article history:

Received 15 February 2020

Received in revised form

30 March 2020

Accepted 20 April 2020

Available online 28 May

2020

Kata Kunci:

Karir, Motivasi Kerja,
Kompensasi, Loyalitas
Karyawan

Keywords:

Career, Work Motivation,
Compensation, Employee
Loyalty

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi pada PT. Berita Tribune Online parsial dan simultan pada tingkat loyalitas karyawan. Penelitian ini memiliki tiga hipotesis yang diuji yang akan dijelaskan, di mana ketiga hipotesis tersebut akan dijelaskan secara parsial. Penelitian ini menggunakan analisis statistik menggunakan Aplikasi IBM SPSS Statistics 23. Data responden penelitian diperoleh sebanyak 62 responden menggunakan karakteristik karyawan tetap dengan lebih dari 2 tahun (> 2 tahun). Hasil penelitian simultan ini ada pengaruh antara pengembangan karier, motivasi kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Stand Berita Online. Namun, hanya variabel pengembangan karir yang diuji secara parsial yang memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan, tetapi motivasi kerja dan kompensasi tidak memiliki pengaruh parsial yang diuji terhadap loyalitas kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development variables, work motivation and compensation in PT. Tribun Berita Online partial and simultant on the level of employee loyalty. This research has three hypotheses tested that will be explained, where the three hypotheses will be explained partial tested. This study uses a statistical analysis using the IBM SPSS Statistics Application 23. The data of the research respondents were obtained as many as 62 respondents using the characteristics of regular employee with more than 2 years (> 2 years). The results of this study simultant there is an influence between career development, work motivation and compensation for employee loyalty at PT. Tribun Berita Online. However, only partial tested career development variables have a positive effect on employee work loyalty, but work motivation and compensation don't have a partial tested effect on work loyalty.

Copyright © Universitas Pendidikan Ganesha. All rights reserved.

* Corresponding author.

E-mail addresses: vivilianinditya7007@gmail.com (Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky Utami),

1. Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan, jika produktivitas yang dihasilkan dikelola dengan baik. Widodo (2015) mengatakan pengelolaan sumber daya manusia di dasari oleh peran seorang pemimpin dalam mengerti dan menguasai masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Era globalisasi sekarang ini, perusahaan sudah mulai sadar akan pentingnya meningkatkan sumber daya manusia untuk memenuhi kualitas kerja yang dihasilkan serta menuntut akan loyalitas kerja karyawan. Peningkatan kualitas yang dilakukan suatu perusahaan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan akan kesuksesan yang akan dicapai. Faktor penempatan individu yang tepat ke dalam suatu posisi dengan melihat kemampuan juga dianggap penting. Suatu perusahaan yang sudah mulai menerapkan penempatan yang tepat dan dimulai sejak masa rekrutmen, dianggap dapat mengelola sumber daya manusia yang lebih terarah.

Fokus perusahaan tidak hanya pada peningkatan kualitas dan penempatan suatu individu, tetapi faktor pengembangan karir sebagai kebijakan suatu perusahaan juga sangat penting. Kebijakan perusahaan dalam mengelola karir karyawan dianggap berpengaruh terhadap individu untuk dianggap sebagai penghargaan diri dalam berkontribusi di suatu perusahaan tersebut (Prabu, 2005). Loyalitas kerja dapat dilihat dari kemampuan, minat seorang individu terhadap pekerjaan tersebut dan motivasi yang diberikan perusahaan. Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan dianggap sangat penting untuk memenuhi hak karyawan. Siagian (2010) mengungkapkan bahwa karyawan beranggapan jika kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kerja keras yang dilakukan, akan menimbulkan masalah pada perusahaan dilihat dari loyalitas kerja karyawan yang akan menurun.

Penelitian yang dilakukan Haryani (2013) menjelaskan bahwa pengembangan karir menunjukkan pengaruh yang positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada studi kasus karyawan di Bank Indonesia Denpasar, Bali. Penelitian Hermawan et al., (2013) menunjukkan faktor pemberian kompensasi juga berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan, dimana seorang karyawan memiliki semangat kerja setelah pihak PT. Inti Buana Permai di Denpasar, Bali memberikan tunjangan seperti, tunjangan hari raya pada karyawannya. Individu akan dapat berkembang dan mampu bekerja secara produktif dan memberikan hasil yang memuaskan, salah satunya peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan peluang dan kepercayaan dalam pengembangan karir terhadap karyawan menurut hasil penelitian dari (Wibowo, 2013).

Hasil survey Global Strategic Rewards 2007-2008 yang dilakukan oleh (Wyatt & Chay, 2001) menjelaskan bahwa tingkat turnover karyawan sudah sangat sering terjadi. Dari hasil pantauan yang di dapat dari kutipan Kompas Cyber Media tahun 2007 tingkat turnover pada karyawan yang memilih dengan mudah berhenti pada suatu perusahaan yakni karyawan dengan status trainee atau dalam masa kontrak. Perhatian perusahaan berkaitan akan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya bagi PT. Tribun Berita Online untuk dapat mengelola dan mengendalikan karyawannya agar tidak merasakan rasa kepuasan yang belum terpenuhi. PT. Tribun Berita Online merupakan salah satu perusahaan media yang memberikan layanan informasi berita nasional maupun internasional. Memiliki keseluruhan jumlah karyawan yakni sebanyak 308 karyawan yang terdiri dari staff operasional, pegawai tetap dan pegawai kontrak.

Permasalahan muncul akan kecenderungan karyawan yang memiliki tingkat rasa kepuasan tinggi terhadap karir yang didapatkan dari hasil kinerja yang sudah dilakukan menyebabkan karyawan yang berprestasi memilih untuk berpindah kerja ke perusahaan yang menawarkan imbalan atau penghargaan hasil kerja yang sesuai. Permasalah lain muncul, yakni tingginya tingkat turnover per-tahun pada karyawan yang memiliki status PKWT (Pegawai Kontrak Waktu Tertentu) dibandingkan dengan status karyawan tetap.

Tabel 1. Data Resign Karyawan PT. Tribun Berita Online

Tahun	Status Karyawan	
	PKWT	Karyawan Tetap
2016	5	0
2017	16	1
2018	18	4
2019	20	3
Jumlah	59	8

Sumber : Divisi Human Resources PT. Tribun Berita Online

Penelitian ini fokus kepada perihal pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi yang dilakukan di PT. Tribun Berita Online. Peneliti juga akan melihat bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan PT. Tribun Berita Online dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawannya. Melihat permasalahan yang muncul, peneliti ingin meneliti tingkat loyalitas pada karyawan di PT. Tribun Berita Online dengan melibatkan variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi baik secara parsial maupun simultan. Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi, literatur serta bahan kepustakaan untuk penelitian selanjutnya dan menjadi masukan serta gambaran bagi top manajemen PT. Tribun Berita Online dalam pengelolaan karyawan terkait dengan pengembangan karir, motivasi kerja yang diberikan serta pemberian kompensasi untuk karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan itu sendiri.

Pengembangan karir tidak hanya berorientasi pada tujuan perusahaan semata, melainkan untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi dan pengembangan diri karyawan. Pengembangan karir adalah proses dalam pencapaian prestasi kerja individu dalam mencapai suatu rencana kedepan (Handoko, 2008). Menurut pendapat Siagian (2010) pengembangan karir dapat dijelaskan dari kesungguhan karyawan dalam melakukan suatu perencanaan dan secara otomatis dapat meningkatkan kemampuan bekerja yang akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi perusahaan. Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan proses kerja yang bertujuan dalam perencanaan karir pegawai di dalam perusahaan dan berhubungan dengan individu dalam pengembangan diri.

Kompensasi merupakan suatu bentuk pencapaian atau hasil yang didapatkan karyawan dalam kontribusi yang sudah diberikan kepada perusahaan atau organisasi (Panggabean, 2001). Nawawi (2008) mendefinisikan bahwa kompensasi adalah hasil yang diperoleh pekerja atau karyawan dalam melaksanakan dan berkontribusi untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Sofyandi (2013) mengatakan kompensasi didefinisikan sebagai biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi.

Motivasi merupakan tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja seseorang untuk bisa bekerja sama memunculkan suatu ide kerja dalam mencapai target yang diinginkan (Hasibuan, 2013). Motivasi ialah suatu dorongan dari dalam diri maupun luar dengan menunjukkan kesungguhan dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan (Robbins, 2009). Motivasi merupakan proses atau dorongan dari luar terhadap individu atau kelompok kerja agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik (Samsudin, 2005).

Jusuf (2010) berpendapat loyalitas adalah bentuk sifat yang ditunjukkan berupa keinginan untuk setia pada pekerjaan individu maupun kelompok dan atasan pada tempat kerja. Stefanus (2010) mendefinisikan loyalitas sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Menurut Sudimin (2003) loyalitas diartikan sebagai kemauan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi. Loyalitas diartikan sebagai komitmen atau kesungguhan dalam proses dan hubungan kerja individu atau kelompok untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas yang akan mempengaruhi rendahnya *turnover* (Rowley, 2012).

Penelitian yang dilakukan Cornelia (2015) menunjukkan hasil bahwa variabel X (pengembangan karir) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (loyalitas) dengan persentase pengaruh sebesar 43,7%. Penelitian yang dilakukan Hanin, et al., (2018) pada karyawan Radar Bromo di Probolinggo menunjukkan hasil yang signifikan antara variabel X (pengembangan karir) terhadap variabel Y (loyalitas kerja) dengan melihat perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel dan nilai signifikan sebesar 0,01. Hasil penelitian Lestari (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan loyalitas kerja pada karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia dengan kontribusi sebesar 36,7%. Dalam hal ini, maka dilihat dari pendapat-pendapat yang sudah dijelaskan, yaitu loyalitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pemberian kesempatan berkarir dalam perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan Jusuf (2010) menyatakan bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat motivasi untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Penelitian yang dilakukan Husni, et al., (2018) pada karyawan Rutan Kelas IIB di Banda Aceh menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja melihat nilai CR sebesar 5,416 dengan probabilitas sebesar 0,000, dimana dapat dikatakan signifikan karena nilai CR > 1,96 yang terbukti secara signifikan. Dalam hal ini, maka dilihat dari pendapat-pendapat yang sudah dijelaskan, yaitu loyalitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal tersebut

menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas kerja pada karyawan.

Steers, et.al., (1983) menyatakan bahwa loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka akan bertahan dalam suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan Husni, et.al., (2018) pada karyawan Rutan Kelas IIB di Banda Aceh menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja melihat nilai CR sebesar 5,492 dengan probabilitas sebesar 0,000, dimana dapat dikatakan signifikan karena nilai $CR > 1,96$ yang terbukti secara signifikan. Penelitian yang dilakukan Hanin, et.al., (2018) pada karyawan Radar Bromo di Probolinggo menunjukkan hasil yang signifikan antara variabel X (pemberian insentif) terhadap variabel Y (loyalitas kerja) melihat nilai t hitung $3,178 > t$ tabel $0,2521$ dan nilai signifikan sebesar $0,005$.

Dalam hal ini, maka dilihat dari pendapat-pendapat yang sudah dijelaskan, yaitu loyalitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi pada karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas kerja pada karyawan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan pembahasan mengenai penelitian untuk mengetahui loyalitas kerja pada karyawan di PT. Tribun Berita Online. Menurut Subana (2005) penelitian kuantitatif digunakan dalam hal pengujian suatu teori atau mendeskriptifkan statistik dan untuk menunjukkan adanya hubungan antar variabel yang bersangkutan. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Tribun Berita Online.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang hendak diteliti. Pengambilan ukuran sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Metode pengambilan sampel menggunakan *tenik purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan data menggunakan karakteristik responden, dimana peneliti mengambil karakteristik responden yakni karyawan tetap dengan lama bekerja lebih dari 2 tahun (>2 tahun). Pengukuran sampel menurut pendapat Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

- n : jumlah sampel
- N : jumlah populasi
- e : tingkat kesalahan (5%)

Berdasarkan data lapangan, jumlah keseluruhan karyawan tetap dengan lama bekerja (>2 tahun) di PT. Tribun Berita Online sebanyak 70 karyawan. Dengan menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat kesalahan 5% peneliti mengambil sampel karyawan untuk dapat menjadi responden penelitian sebanyak 59 karyawan. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data:

- a. Kuesioner, mendapatkan data secara langsung dengan menyebarkan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada setiap responden yang masuk dalam kriteria yang sudah ditetapkan.
- b. Wawancara, yakni penulis melakukan wawancara terhadap karyawan manajemen puncak yang memiliki karakteristik lama bekerja lebih dari 5 tahun (>5 tahun).

Penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti menggunakan skala likert (poin 1-5) untuk mengukur fenomena social dengan cara melihat persepsi pada karyawan PT. Tribun Berita Online. Tiap variabel yang akan diukur akan dikelompokkan menjadi indikator variabel yang akan diubah menjadi instrument – instrument pernyataan yang akan dimasukkan ke dalam kuesioner penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

A. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk dapat mengukur keakuratan suatu instrument pernyataan di indikator tiap variabel (Sekaran, 2006). Tiap item pernyataan akan dilihat nilai r hitung (*Corrected Item total Correlation*) dan akan dibandingkan dengan r tabel sebesar $0,3$ (Ghozali, 2009). Suatu instrument pernyataan yang melebihi nilai r tabel dapat dikatakan terbukti memberikan dukungan pada penelitian.

Table 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	Keterangan
PK1	0.592	Valid
PK2	0.636	Valid
PK3	0.509	Valid
PK4	0.59	Valid
PK5	0.387	Valid
PK6	0.585	Valid
MK1	0.485	Valid
MK2	0.659	Valid
MK3	0.777	Valid
MK4	0.646	Valid
MK5	0.766	Valid
K1	0.632	Valid
K2	0.788	Valid
K3	0.574	Valid
K4	0.566	Valid
LK1	0.658	Valid
LK2	0.818	Valid
LK3	0.766	Valid
LK4	0.68	Valid
LK5	0.696	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

B. Uji Reliabilitas

Alat ukur variabel dapat dikatakan reliable jika indikator tiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,5 (Azwar, 2001)

Table 3. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Butir Pernyataan	Keterangan
Pengembangan Karir	0,541	6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,69	5	Reliabel
Pemberian Kompensasi	0,522	4	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,761	5	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

Hasil dari uji reliabilitas didapatkan bahwa ke semua variabel dinyatakan reliable, karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,5.

C. Analisis Regresi Berganda**Table 4.** Pengolahan Uji Regresi Berganda

Analisis Uji Regresi Berganda	Model	Output dan Perbandingan	Tabel	Hasil
Hasil persamaan regresi	(Constant), Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi	$Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n$	Coefficients - nilai β (Unstandardized)	$Y = 10.512 + 0,289X_1 + 0,221X_2 - 0,022X_3$
Uji t (Partial Test)	Karir Motivasi Kerja Pemberian	Nilai Sig < ($\alpha = 0,05$)	Coefficients	0,042 0,119 0,906

Uji F (<i>Simultant Test</i>)	Kompensasi <i>Regression</i>	Nilai Sig < ($\alpha = 0,05$)	<i>Anova</i>	0,003
------------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	--------------	-------

Sumber : Data Primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel hasil pengolahan uji regresi berganda, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Hasil persamaan regresi, didapat bahwa nilai pengembangan karir sebesar 0,289 memiliki arti, jika kenaikan dari proses pengembangan karir sebesar 1% akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan sebesar 28,9%. Hasil peubah motivasi kerja sebesar 0,221 memiliki arti bahwa jika kenaikan penilaian motivasi kerja sebesar 1% akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan sebesar 22,1%. Hasil dari pengukuran tingkat kompensasi karyawan sebesar (0,022), yang artinya bahwa jika terdapat kenaikan tingkat kompensasi karyawan sebesar 1% akan menurunkan tingkat loyalitas kerja karyawan sebesar 2,2%. Hasil tersebut jika seluruh variabel independent (pengembangan karir, motivasi kerja dan pengukuran tingkat kompensasi) dinyatakan konstan, maka penilaian loyalitas kerja karyawan sebesar 10,521. Melihat nilai *Beta-Standardized Coefficients* peubah pengembangan karir memiliki nilai yang paling besar yakni 0,303, maka dapat disimpulkan bahwa peubah pengembangan karir memiliki pengaruh terbesar terhadap loyalitas kerja karyawan.
- Uji t (*Partial Test*), terlihat bahwa nilai Sig pada tabel *Coefficients* di tiap variabel independen sebagai berikut : **1)** Variabel pengembangan karir, terbukti berpengaruh positif terhadap variabel loyalitas kerja karena nilai *Signifikan* = 0,042 < ($\alpha = 0,05$). Maka hipotesis pertama (H1): pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tribun Berita Online diterima; **2)** Variabel motivasi kerja, tidak berpengaruh terhadap variabel loyalitas kerja karena nilai *Signifikan* = 0,119 > ($\alpha = 0,05$). Maka hipotesis kedua (H2): motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tribun Berita Online ditolak; **3)** Variabel pemberian kompensasi, tidak berpengaruh terhadap variabel loyalitas kerja karena nilai *Signifikan* = 0,906 > ($\alpha = 0,05$). Maka hipotesis ketiga (H3): pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tribun Berita Online ditolak.
- Uji F (*Simultant Test*), dimana uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tribun Berita Online. Hasil pengolahan data pada tabel *Anova*, menunjukkan bahwa nilai F menunjukkan 5,175 > nilai F tabel sebesar 2,76 atau nilai *Signifikansi* = 0,003 < ($\alpha = 0,05$) sehingga H_0 ditolak, maka menunjukkan bahwa terbukti secara *simultant* pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tribun Berita Online.

Table 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460	.211	.170	2.058

Sumber : Data Primer yang diolah (2020)

Dilihat dari lampiran tabel Model Summary, nilai R-Square menunjukkan angka sebesar .211 (21%) yang memiliki arti bahwa loyalitas kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi sebesar 21%, sedangkan sisa sebesar 83% dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pengembangan karir terbukti memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja seorang karyawan pada PT. Tribun Berita Online dikarenakan karyawan beranggapan bahwa kesetiaan terhadap perusahaan perlu dilakukan sebanding dengan hasil kerja yang dikeluarkan dihargai dengan peningkatan karir pada karyawan PT. Tribun Berita Online. Diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, bahwa pengembangan karir yang diterapkan pada PT. Tribun Berita Online sudah sangat layak dan baik untuk karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan. Melihat hasil uji hipotesis penelitian diperoleh nilai probabilitas = 0,042 < 0,05 yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Tribun Berita Online. Dengan demikian, hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan Hanin, et al., (2018) dan Lestari (2015) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja, sehingga penelitian ini menolak hipotesa awal peneliti. Dugaan awal peneliti yakni jika motivasi kerja yang baik akan berpengaruh dengan tingkat loyalitas kerja seorang karyawan. Melihat hasil uji hipotesis penelitian diperoleh nilai probabilitas = 0,119 > 0,05 yang membuktikan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tribun Berita Online. Tetapi dengan melihat nilai mean yang masuk kategori cukup tinggi sebesar 3,848 dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Tribun Berita Online tidak menolak adanya motivasi kerja yang diberikan untuk penunjang tingkat loyalitas kerja seorang karyawan. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan penolakan tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang ada pada perusahaan PT. Tribun Berita Online belum sesuai dengan kebutuhan karyawan, dimana hasil dari wawancara peneliti mengungkapkan bahwa fasilitas penunjang kerja belum sepenuhnya terpenuhi sehingga proses kerja sedikit mengalami hambatan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga mendapatkan hasil yang menolak hipotesa awal peneliti, bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh pada tingkat loyalitas karyawan PT. Tribun Berita Online. Dengan melihat hasil uji hipotesis penelitian diperoleh nilai probabilitas = 0,906 > 0,05 menyatakan bahwa menolak H_a dengan menerima H_0 . Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Husni, et al., (2018). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan penolakan tersebut, dapat dikatakan bahwa variabel pemberian kompensasi pada perusahaan PT. Tribun Berita Online belum sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan. Hasil dari wawancara peneliti bahwa dijelaskan tunjangan yang diberikan kepada karyawan belum mampu untuk menahan seorang karyawan untuk tetap bertahan dalam jangka waktu yang lama. Mengingat budaya perusahaan yang menerapkan proses kerja dengan target harian dan bulanan yang harus dipenuhi oleh karyawan, mengakibatkan tunjangan yang diberikan masih membuat karyawan merasa kurang terpenuhi.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tribun Berita Online. Kemudian secara parsial terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir dengan loyalitas kerja karyawan di PT. Tribun Berita Online, akan tetapi terdapat penolakan hipotesa pada variabel motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tribun Berita Online.

Keterbatasan penelitian ini bahwa peneliti mengambil objek penelitian dengan memberikan karakteristik pada responden, dimana populasi yang diterima peneliti terbilang kecil. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti hal yang sama dengan menggunakan objek penelitian yang lebih luas ke perusahaan media lainnya, seperti: Kompas.com, CNN dan lain-lain dengan menambah variabel lain yang tidak ada di penelitian ini, seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan dan gambaran pada PT. Tribun Berita Online sendiri khususnya bagi top manajemen perusahaan dalam pengelolaan karyawan. Dengan lebih fokus pada ketetapan pengembangan karir seorang karyawan akan dapat meningkatkan tingkat keloyalitan seorang karyawan itu sendiri dan akan mengurangi tingkat *turnover* dan *replacement* tiap tahunnya bagi perusahaan. Pengembangan karir tak hanya fokus kepada promosi jabatan, tetapi pada PT. Tribun Berita Online dapat menerapkan rotasi posisi kerja ke setiap divisi yang ada, dimana sekaligus memberikan peluang bagi karyawan untuk bisa mengembangkan dan mengasah kemampuan lain yang belum diketahui sebelumnya oleh karyawan yang bersangkutan.

Daftar Rujukan

- Azwar, S. (2001). *Metode Penelitian Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cornelia, O. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan*. Bandung: Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Telkom.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hanin, A., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo (Jawa Pos Group). *Jurnal Riset Manajemen*.
- Haryani, P. (2013). Korelasi antara Pengembangan Karir dengan Motivasi Kerja dan Keinginan untuk Pensiun Dini. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 183-185.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, I. K., & Riana, I. G. (2013). Faktor - Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali. *Jurnal Fakultas Ekonomika Universitas Udayana*, 265.
- Husni, Musnadi, S., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampak Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen, ISSN 2302-0199*, 88-98.
- Jusuf, H. (2010). *Tingkat Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*. Yogyakarta.
- Lestari, P. (2015). Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia di Balikpapan. *eJournal Psikologi*, 131-143.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosyadakarya.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, M. (2001). Perbedaan Komitmen Organisasional Berdasarkan Karakteristik Individu. *Media Riset Bisnis dan Manajemen*, 89-124.
- Prabu, A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. (2009). Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. In H. P. Atmika. Jakarta: Salemba Empat.
- Rowley, C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sekaran, U. (2006). *Metedologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Steers R.M, P. R. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Stefanus, T. (2010). Analisis Motivasi dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 176-193.
- Subana, M. d. (2005). *Dasar - Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sudimin, T. (2003). Whistleblowing : Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, 12. no.11, 3-8.

- Wibowo, A. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan bagian Teknisi pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) area Bojonegoro. *Jurnal Manajemen Universitas Negeri Surabaya*.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wyatt, T., & Chay, Y. W. (2001). Perception of QWL. *a Study of Singaporean Employees Development* (pp. p.8-17). Singapore: Management Memo.