

---

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI RUMAH SAKIT PARU MANGUHARJO MADIUN**

Oleh

Sri Hartono

Fakultas ekonomi Universitas Muhamamdiyah Ponorogo

Email: [mahar.anugerah@gmail.com](mailto:mahar.anugerah@gmail.com)

---

**Article History:**

Received: 27-08-2023

Revised: 18-09-2023

Accepted: 24-09-2023

**Keywords:**

Compensation, Workload,  
Career Developments And  
Employee Loyalty.

**Abstract:** Devi Farma Magetan Pharmacy was influenced by compensation, workload, and career development. This study aims to determine how the effect of compensation, workload and career development on Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun. This research uses descriptive method involving 35 respondents. Data collection is done by using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, then an analysis of the data obtained was in the form of quantitative analysis includes validity and reliability, hypothesis testing, through the F test and T test and correlation analysis. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis that serves to prove the research hypothesis. The results of the descriptive analysis showed that, the factors consisting of compensation, workload, and career developments had an effect on the loyalty of Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun . the results of multiple regression analysis show that career developments factor is the most dominant variable affecting Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun.

---

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki peranan penting dalam mendukung tercapainya keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai apa yang telah menjadi tujuan dari organisasi tersebut. Pemberdayaan sumber daya manusia yang baik tentu saja akan mendorong sumber daya manusia yang dimilikinya untuk memberikan kemampuannya secara optimal sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi dan tentu saja akan menciptakan loyalitas yang tinggi pada sumber daya manusia tersebut terhadap organisasi. Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang pada suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci penentu berhasil dan berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan sebab sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai penggerak dan pembuat perencanaan untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting bagi organisasi atau perusahaan. Pemberdayaan yang baik tentu saja akan mendorong meningkatkan loalitas karyawan. Loyalitas karyawan diartikan sebagai sebuah komitmen yang muncul dari SDM

sebuah perusahaan untuk sanggup mentaati serta melaksanakan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab dan perilaku karyawan didalam melaksanakan tugasnya sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk beralih Seorang karyawan bisa dikatakan loyal ketika dia bisa memperoleh kenyamanan, memiliki integritas dalam bekerja. Mereka mendapatkan gaji yang sesuai, tempat kerja yang nyaman sesuai dengan posisi pekerjaan, menyukai pekerjaan yang dilakukan dan sesuai dengan prosedur perusahaan. Oleh sebab itu sangatlah penting bagi perusahaan untuk menciptakan dan meningkatkan loyalitas karyawan agar perusahaan mampu terus berkembang dan berhasil mencapai tujuannya. Menurut Siagian (2012) loyalitas karyawan tercipta apabila perusahaan mampu menciptakan kompensasi yang sesuai, pengembangan karir serta beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang perusahaan berikan atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan untuk perusahaan. Sebagian dari motivasi seseorang bekerja adalah ingin mendapatkan upah yang layak untuk meningkatkan taraf kesejahteraan mereka sehingga ketika karyawan tidak mampu memberikan upah yang layak maka akan memunculkan polemik beralihnya karyawan ke perusahaan lain yang akan mampu memberikan upah yang lebih layak sehingga perusahaan harus berkerja ekstra keras untuk tetap menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan agar karyawan tidak beralih ke perusahaan lain.

Selain itu, beban kerja yang tidak seperti orang bekerja pada umumnya, maka akan terjadi dampak pada karyawan seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Kadang kala karyawan ada yang memiliki anak yang tidak mau ditinggalkan, sehingga ada karyawan yang telat masuk kerja dengan alasan seperti itu. Jadi saya sangat memaklumi bekerja di luar jam kerja seperti biasanya, pasti akan terjadi banyak problem daalam pekerjaan.

Faktor lain yang diduga berperan dalam penciptaan loyalitas karyawan adalah pengembangan karir. Menurut Handoko (2013:130) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai rencana karirnya dalam bekerja. Upaya-upaya yang dilakukan oleh karyawan tersebut harus didukung oleh perusahaan. Perusahaan yang mampu mendukung upaya karyawannya untuk pemberian kesempatan karir akan mendorong karyawan untuk menjadi loyal terhadap perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapatan Nissa Sari Banon (2013) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan.

Selain kompensasi dan pengembangan lain, hal lain yang diduga mampu mempengaruhi peningkatan loyalitas karyawan adalah beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan untuk dilaksanakan dan diselesaikan dalam waktu tertentu. Dalam bekerja karyawan dibatasi oleh waktu, terdapat batas waktu yang harus diperhatikan karyawan dalam bekerja dimana ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam kurun waktu yang diberikan maka karyawan akan dinilai memiliki kinerja yang tidak baik.

Penelitiannya ini dilakukan di **Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun** yang bergerak dibidang kesehatan di wilayah kabupaten Madiun. Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan bahwa loyalitas karyawan Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun sangat

rendah hal ini berdasarkan seringnya perekrutan karyawan baru untuk menggantikan karyawan yang telah berhenti kerja. Rendahnya loyalitas karyawan diduga dari pemberian kompensasi yang belum layak dan kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya serta jam kerja yang sangat membebani.

## LANDASAN TEORI

### kompensasi

Menurut Ardana (2012:153), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan Sastrohadiwiryo (dalam Buku Yuniarsih, 2011:125).

Dessler (2015:417), kompensasi karyawan (*employee compensation*) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktifitas kerja semakin meningkat Yani (2012:139).

### Beban kerja

Beban kerja merupakan beban yang harus diemban oleh tenaga kerja berdasarkan jenis pekerjaannya, (Suma'mur dalam Tarwaka, 2015). Dalam penelitian, beban kerja ini diukur atau dideteksi menggunakan penghitungan denyut nadi. Yang mana penghitungannya menggunakan satuan denyut per menit (denyut/menit) pada arteria radialis di pergelangan tangan, karena disini paling praktis dan mudah.

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energy yang berlebihan dan terjadi *overstrees*, sebaliknya intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja terdiri dari 6 dimensi atau faktor yaitu beban kerja fisik (*physical workload*), beban kerja kognitif (*cognitive workload*), tekanan waktu (*time pressure*), beban kerja emosional (*emosional workload*), beban kerja kuantitatif (*quantitative workload*), variasi beban kerja (*workload variability*) Carayon dan Alvarado dalam Prawitasari (2009).

### Pengembangan karir

Pengembangan karir dilaksanakan tidak hanya berorientasi pada tujuan perusahaan semata, melainkan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan, yang bermanfaat bagi perkembangan diri karyawan itu sendiri dalam pekerjaannya. Lewat pengembangan karir, seorang karyawan memiliki kesempatan untuk menambah pengetahuan/pengalaman mereka melalui pelatihan dan pendidikan yang berguna bagi karir mereka dimasa depan.

Pengembangan (*development*) dimaksudkan juga sebagai perencanaan individu dalam mengemban tanggung jawab yang tidak samaserta mengarah pada naik kelasnya posisi pada organisasi. Pengembangan pada umumnya berkaitan dengan peningkatan kemampuan kecerdasan atau emosional yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan

yang lebih baik Suwatno & Priansa (2011).

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:111) pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan maupun oleh konsultan perusahaan. Program pengembangan ini ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan yang ada dalam perusahaan, yaitu manajer SDM dengan tim atau divisi pengembangan SDM. Metode yang paling penting dalam pengembangan SDM di antaranya ialah metode pendidikan (*education*) dan metode pelatihan (*training*). Pendidikan dan pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi perusahaan di bidang pengembangan SDM. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi yang ingin berkembang selalu memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.

### **Loyalitas karyawan**

Loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya. Menurut Hasibuan (2012:95), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Meyer, Allen & Smith (dalam Savareikene & Daugirdas 2009) mengungkapkan bahwa loyalitas karyawan mengacu pada kekuatan dari identifikasi rasa pengikut, ketersediaan untuk melakukan upaya ekstra lampiran dan dedikasi untuk berkembang. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah **Sakit Paru Manguharjo Madiun** yang berjumlah 157 karyawan.

### **Sample**

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik dan sifat yang sama dengan yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2016). Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (*total sampling*) atau sensus. Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil (mudah dijangkau).

Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau, maka peneliti menggunakan metode *total sampling*. Dengan metode pengambilan sampel ini sebagian atau wakil populasi yang diteliti Arikunto, (2013:174). Sampel penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yakni 157 karyawan **Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun**.

### **Jenis data penelitian**

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data sekunder. Menurut Sugiyono (2017:20) data primer adalah sumber data yang langsung yang berasal dari pihak pertama yang mampu

memberikan data yang dibutuhkan bagi kepentingan pengumpul data. Data primer yang diperlukan adalah data mengenai kompensasi, beban kerja, pengembangan karir serta loalitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh dengan cara observasi atau pengamatan secara langsung, wawancara dan juga kuesioner yang diberikan kepada responden, ruang lingkupnya adalah semua karyawan **Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun** .

Menurut Sugiono (2012:20) data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam data sekunder dapat berupa study pustaka yang berasal dari buku-buku, penelitian lapangan, maupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Berbagai dokumen dihasilkan melalui objek penelitian yang dipergunakan untuk memberikan dukungan data primer dan memperkuat data dalam melakukan penelitian. Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini berupaa dokumentasi tentang profil perusahaan, data karyawan serta referensi lainnya yang telah dipublish yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

#### **Metode pengambilan data**

Metode pengambilan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan observasi atau pengamatan secara langsung, kuesioner dan dokumentasi. Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang akan diteliti. Observasi dilakukan dengan penelitian ini adalah di **Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun** .

Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data secara tidak langsung. Kuisisioner berisikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau direspon oleh responden. Kuisisioner yang dipergunakan didalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup dengan pertanyaan atau pernyataan telah memiliki alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan apa yang dirasakannya dengan cara memberi silang atau checklist. Adapun skala yang digunakan sebagai pengukurannya adalah skala likert menggunakan rentang angka 1 hingga 5.

Dokumentasi digunakan untuk mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku-buku yang relevan dengan penelitian, gambar, film dokumenter notulensi, agenda dan segala hal yang relevan dengan penelitian. Dokumentasi adalah proses pengumpulan data sekunder yang relevan dengan penelitian ini. Data

sekunder yang digunakan didalam penelitian ini adalah data mengenai profil **Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun** , Jumlah Karyawan dan informasi mengenai pengembangan karir.

#### **Metode analisis data**

##### **Uji validitas**

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid. Dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur, yang validitasnya tinggi akan mempunyai varian kesalahan yang kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dikatakan valid.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation product moment* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skorGhozali (2016). Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor

mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05 atau sig. < 0,05 maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, dan jika korelasi skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi di atas 0,05 atau sig. > 0,05 maka butir pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah product moment dari Karl Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Kemudian hasil dari rxy dikonsultasikan dengan harga kritis product moment (r tabel), apabila hasil yang diperoleh rhitung > rtabel, maka instrumen tersebut valid.

### Uji Reliabilitas

Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator masing-masing variabel, yang menunjukkan tingkatan dimana indikator mengindikasikan variabel mana yang secara umum laten (*the common latent (unabsorbed)*). Pengukuran reliabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti bagi tingkat kepastian bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya.

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *cronbachalpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Apabila koefisien *Cronbach Alpha* ( $r_{11}$ )  $\geq 0,7$  maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel Johnson & Cristenen (2012).

### Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ) (Sugiyono, 2016). Analisis ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan dalam bentuk persamaan regresi berganda.

Menurut Sugiyono (2014) persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

$Y'$  : Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$X_1$  dan  $X_2$  : Variabel independen

$a$  : Konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )

$b$  : Koefisien regresi

Sehingga persamaan regresi berganda penelitian ini menjadi;

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$Y$  : Loyalitas karyawan

$X_1$  : Kompensasi

$X_2$  : Beban kerja

$X_3$  : Pengembangan karir  
a : Konstanta  
b : Koefisien regresi

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghazali (2016). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghazali (2016).

### Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 Ghazali (2016).

Langkah-langkah menentukan tingkat signifikansinya adalah sebagai berikut;

- Apabila nilai T hitung  $>$  T tabel atau nilai signifikansinya  $\leq 0.05$  maka hipotesis ( $H_a$ ) diterima. Hal ini artinya secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila nilai T hitung  $<$  T tabel atau nilai signifikansinya  $> 0.05$  maka hipotesis ( $H_a$ ) ditolak. Hal ini artinya secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Uji F

Uji F menurut Ghazali (2016) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut;

- Menentukan formulasi hipotesisnya.
  - Kompensasi ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), pengembangan karir ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ).
- Menentukan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% ( $\alpha = 0.05$ ).
- Menentukan nilai signifikansinya  
Jika nilai toleransi yang ditemukan  $<$  dari nilai 0,05 maka hipotesis penelitian dinyatakan diterima sedangkan jika nilai signifikansinya  $>$  dari 0,05 maka hipotesis penelitian ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation product moment* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor Ghazali (2016). Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05 atau sig.  $<$  0,05 maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, dan jika korelasi skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi di atas 0,05 atau sig.  $>$  0,05 maka butir pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Uji validitas dihitung menggunakan cara membandingkan nilai r hitung dengan r

tabel, jika  $r$  hitung  $\geq$   $r$  tabel ( pada taraf signifikansi 0,05) maka data tersebut dinyatakan valid dengan taraf kepercayaan 5% dimana rumusnya  $N = 157$  didapatkan nilai  $r$  tabel sebesar 0.248. Berikut adalah hasil uji validitas penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<b>KOMPENSASI (X1)</b>	X1.1	0.580	0.248	<b>Valid</b>
	X1.2	0.628	0.248	<b>Valid</b>
	X1.3	0.445	0.248	<b>Valid</b>
	X1.4	0.569	0.248	<b>Valid</b>
<b>BEBAN KERJA (X2)</b>	X2.1	0.431	0.248	<b>Valid</b>
	X2.2	0.599	0.248	<b>Valid</b>
	X2.3	0.644	0.248	<b>Valid</b>
	X2.4	0.351	0.248	<b>Valid</b>
<b>PENGEMBANG AN KARIR (X3)</b>	X3.1	0.531	0.248	<b>Valid</b>
	X3.2	0.565	0.248	<b>Valid</b>
	X3.3	0.702	0.248	<b>Valid</b>
<b>LOYALITAS (X3)</b>	Y1	0.572	0.248	<b>Valid</b>
	Y2	0.562	0.248	<b>Valid</b>
	Y3	0.544	0.248	<b>Valid</b>
	Y4	0.633	0.248	<b>Valid</b>

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai  $r$ -hitung untuk masing-masing butir pernyataan kuesioner kompensasi (X1), beban kerja (X2), pengembangan karir (X3), dan loyalitas (Y) adalah semua  $r$  hitung item pernyataan lebih besar dari nilai  $r$ -tabel yaitu 0.248. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan untuk masing-masing variabel dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan **valid**.

#### Uji reabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator masing-masing

variabel, yang menunjukkan tingkatan dimana indikator mengindikasikan variabel mana yang secara umum laten (*the common latent (unobserved)*). Pengukuran reliabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti bagi tingkat keyakinan bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya. Apabila koefisien *Cronbach Alpha* ( $r_{11}$ )  $\geq 0,7$  maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel Johnson & Cristenen (2012). Berikut adalah hasil uji reliabilitas :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.767	0.70	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.772	0.70	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0.825	0.70	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0.847	0.70	Reliabel

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas terlihat bahwa nilai koefisien *CronbachAlpha* untuk masing-masing variabel yaitu kompensasi (X1) sebesar 0.767, beban kerja (X2) sebesar 0.772, pengembangan karir (Y) sebesar 0.825 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.847 lebih besar dari 0.70. hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan **reliabel**.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode atau tehnik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (Sugiyono, 2016). Analisis ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan dalam bentuk persamaan regresi berganda. Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
Pengaruh Kompensasi (X1), Beban Kerja(X2), Pengembangan Karir (X3)  
Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.766	1.190		3.165	.003
	TOTAL_X1	.295	.073	.391	4.022	.000
	TOTAL_X2	.294	.132	.334	2.222	.034
	TOTAL_X3	.332	.151	.307	2.194	.036

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, 2019

Persamaan regresi linier berganda untuk pengaruh kompensasi (X1), variabel beban kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y' = 3.766 + 0.295 X_1 + 0.294 X_2 + 0.332 X_3$$

Berdasarkan pengujian regresi linier berganda pada tabel 4.11 Diperoleh persamaan regresi linier berganda yang menunjukkan makna sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 3.766

Artinya jika Kompensasi (X1), variabelbeban kerja (X2), dan pengembangan karir (X3), nilainya adalah 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) nilainya 3.766.

- b. Nilai koefisien kompensasi (X1)  $b_1 = 0.295$

Artinya apabila nilai Kompensasi (X1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel independen lain bersifat tetap.. Maka variabel loyalitas karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.295.

- c. Nilai koefisien beban kerja (X2)  $b_2 = 0.294$

Artinya apabila nilai beban kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel independen lain bersifat tetap, maka variabel loyalitas karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.294.

- d. Nilai koefisien pengembangan karir (X3)  $b_3 = 0.332$

Artinya apabila nilai pengembangan karir (X3) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel independen lain bersifat tetap, maka variabel loyalitas karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.332.

### Analisis koefisien regresi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi (R Square atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan “R2” yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Berikut hasil uji koefisien diterminasi :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Diterminasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 <sup>a</sup>	.820	.803	.46326

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 ouput *Model Summary* diatas dapat dilihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.820 yang menunjukkan besaran pengaruh variabel kompensasi (X1), variabel beban kerja (X2), pengembangan karir (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y) di **Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun** sebesar 82% sisanya 18% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

### Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan

untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 Ghazali (2016).

Langkah-langkah menentukan tingkat signifikansinya adalah sebagai berikut;

- Apabila nilai T hitung  $>$  T tabel atau nilai signifikansinya  $\leq 0.05$  maka hipotesis ( $H_a$ ) diterima. Hal ini artinya secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila nilai T hitung  $<$  T tabel atau nilai signifikansinya  $> 0.05$  maka hipotesis ( $H_a$ ) ditolak. Hal ini artinya secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Cara mengetahui tingkat pengaruh secara parsial dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dan  $df-2= 35 - 2 = 1,692$ . Berikut hasil output spss uji t yaitu :

**Tabel 4.13 Hasil Uji T (Parsial )  
Pengaruh Kompensasi (X1), Beban Kerja(X2),  
Pengembangan Karir (X3)  
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.766	1.190		3.165	.003
	TOTAL_X1	.295	.073	.391	4.022	.000
	TOTAL_X2	.294	.132	.334	2.222	.034
	TOTAL_X3	.332	.151	.307	2.194	.036

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, 2019

### Uji f

Uji F menurut Ghazali (2016) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut;

- Menentukan formulasi hipotesisnya.

Kompensasi ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), pengembangan karir ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan (Y) **Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun** .

- Menentukan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% ( $\alpha = 0.05$ ).

- Menentukan nilai signifikasinya

Jika nilai toleransi yang ditemukan  $<$  dari nilai 0,05 maka hipotesis penelitian dinyatakan diterima sedangkan jikan nilai signifikansinya  $>$  dari 0,05 maka hipotesis penelitian ditolak.

Berikut hasil uji F :

**Tabel 4.14 Hasil Uji F (Serempak )  
Pengaruh Kompensasi (X1),Beban Kerja (X2),  
Pengembangan Karir (X3)**

### Secara Bersama-Sama Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.047	2	16.523	14.808	.000 <sup>b</sup>
	Residual	46.864	42	1.116		
	Total	79.911	44			

a. Dependent Variable: Total.Y

b. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

Sumber : Data

primer diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas pada Kompensasi (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>), pengembangan karir (X<sub>3</sub>) dapat dilihat pada kolom nilai signifikasi (sig) 0.000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>), pengembangan karir (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama (serempak) berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas (Y) di **Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun** .

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- (1). Hasil uji t hitung untuk variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan di **Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun** .
- (2). Hasil uji t hitung untuk variabel beban kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan **Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun** .
- (3). Hasil uji t hitung untuk variabel pengembangan karir (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan di **Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun** .
- (4). Hasil uji f untuk kompensasi (X<sub>1</sub>), Beban kerja (X<sub>2</sub>), dan pengembangan karir (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama (serempak) berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) di **Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun** .

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Banon, A. N. (2013). Hubungan pengembangan karir dengan loyalitas kerja karyawan PT. Polyfin Canggih. *JURNAL ECOMENT GLOBAL : Kajian Bisnis dan Manajemen*.
- [2] Bridger, R. S. (2009). *Introduction to Ergonomics*. New Jersey: McGraw-Hill Inc.
- [3] Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- [4] Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen*. Kebumen: Mediaterra.
- [5] Follet, M. P. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [6] Gawron, V. (2010). *Human Performance Workload, and Situational. Awareness Measures Handbook*.
- [7] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: UNDIP PRESS.
- [8] Handoko, H. T. (2013). *Manajemen personalia dan Sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [9] Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *JURNAL ECOMENT GLOBAL* :

- Kajian Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 56-75.
- [11] Johnson, & Christensen. (2012). *Educational Research : Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*. California: Sage.
- [12] Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- [13] Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori. Ke Praktek*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- [14] Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [15] Siswanto, B. (2010). *Manajemen tenaga kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [16] Soleman, A. (2011). ANALISIS BEBAN KERJA DITINJAU DARI FAKTOR USIA DENGAN PENDEKATAN RECOMMENDED WEIHT LIMIT ( Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal ARIKA*, 5(2), 83-98.
- [17] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed. Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN