

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Profil PTPN IV Unit Mandoge

5.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PTPN IV Pasir Mandoge merupakan salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang agribisnis perkebunan yang memproduksi minyak CPO (*Crude Palm Oil*) yang berbahan baku kelapa sawit di kawasan Indonesia bagian Barat. Sebagian besar bahan baku berasal dari kebun produksi yang terletak di kawasan perkebunan kelapa sawit di desa mandoge, Kota Pematangsiantar, dan ada pula bermitra dengan petani di daerah Mandoge. Perusahaan memiliki visi dan misi yang harus dijalankan, adapun visi dan misi perusahaan PTPN IV Unit Pasir Mandoge antara lain:

1. Visi

PTPN IV (Persero) menjadi perusahaan agribisnis perkebunan yang tangguh dan mampu bersaing, baik di sektor hulu dan hilir di tingkat Nasional dan Regional.

2. Misi

- a. Menjalankan usaha agribisnis perkebunan di bidang perkebunan kelapa sawit (komoditi utama), teh dan kakao, serta menghasilkan produk minyak sawit, inti sawit, teh jadi, biji kakao kering serta produk turunannya yang berkualitas untuk memberikan kepuasan bagi pelanggan.
- b. Meningkatkan daya saing produk secara terus menerus yang didukung oleh sistem, cara kerja dan lingkungan kerja yang mendorong munculnya kreativitas dan inovasi untuk peningkatan produktivitas dan efisiensi.
- c. Menghasilkan laba yang berkesinambungan untuk menjamin pertumbuhan, perkembangan, dan kesehatan perusahaan serta memberikan manfaat dan nilai tambah yang optimal bagi pemegang saham, karyawan dan stakeholder lainnya.
- d. Mengelola usaha secara profesional untuk meningkatkan nilai perusahaan dengan berpegang teguh pada nilai-nilai etika bisnis dan senantiasa berpedoman pada tata kelola perusahaan secara sehat.

- e. Memberikan perhatian dan peran yang sungguh-sungguh dalam membangun kemitraan dan mengembangkan masyarakat lingkungan serta kelestarian lingkungan hidup.

5.1.2 Sejarah Perusahaan

Unit Usaha Pasir Mandoge merupakan salah satu diantara beberapa kebun yang terdapat di PTPN IV (Persero). Sebelum terjadinya penggabungan antara PTP pada tahun 1996 Unit Usaha Pasir Mandoge masih bernama PTP-VII Kebun Pasir Mandoge, PTP Unit Usaha Pasir Mandoge mulai dibuka sejak 14 Januari 1976 merupakan Kebun pengembangan dari PTP VII yang berpusat di Bah Jambi Kabupaten Simalungun.

Unit Usaha Pasir Mandoge salah satu Unit Usaha PTPN IV (Persero) Medan dengan Hak Guna Usaha (HGU) seluas \pm 8.411,95 Ha. Hak Guna Usaha ini berlaku sampai dengan tanggal 30 Desember 2010. Pada tanggal 14 April 1985, PN Perkebunan VII kebun Pasir Mandoge berubah nama menjadi PT. Perkebunan VII (Persero) kebun Pasir Mandoge. Pada Tanggal 11 Maret 1996, PT. Perkebunan VII (Persero) Unit Usaha Pasir Mandoge berubah lagi menjadi PTP Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pasir Mandoge. Untuk lebih jelasnya secara singkat dapat diterangkan riwayat berdirinya Unit Usaha Pasir Mandoge, adalah sebagai berikut:

1. Sesuai Surat keputusan Menteri Pertanian No.200/Kpts/Um/5/1975 bahwa persetujuan perluasan areal PTP – VII di Bandar Pasir Mandoge dan Sei Kopas adalah 14.000 Ha untuk ditanami Kelapa Sawit. Efektifitas luas konsesi Unit Usaha Pasir Mandoge sesuai HGU No. SK 52/HGU/DA/75 tanggal 27 Nopember 1975 adalah seluas 8.411,95 Ha.
2. Pada tanggal 17 Juni 1976 dilaksanakan penanaman pertama berupa pohon sawit di blok I Afdeling I, terakhir tahun 1991 dengan luas areal tanaman seluruhnya 6.975 Ha.
3. Pembangunan pabrik dimulai pada tahun 1979 dan selesai bulan Maret 1981 dengan kapasitas olah 30 Ton TBS/Jam, kemudian ditingkatkan menjadi 60 ton TBS/Jam pada Tahun 1984 hingga sekarang. Dengan adanya penggabungan antar PTP pada taggal 11 Maret 1996 berdirilah PTP

Nusantara IV (Persero) yang merupakan hasil penggabungan dari tiga PTP yaitu PTP-VI, PTP-VII, dan PTP-VIII.

Unit Usaha Pasir Mandoge memiliki satu unit pabrik pengolahan kelapa sawit (PKS) yang dibangun pada tahun 1980, dengan kapasitas olah 24 Ton TBS/jam. Pada tahun 1984, daya olah PKS Unit Usaha Pasir Mandoge ditingkatkan kapasitas olahnya menjadi 48 Ton TBS/jam. Untuk memenuhi kebutuhan pengolahan TBS, maka pada tahun 1987 dilakukan rehabilitasi dan perluasan PKS dengan kapasitas 60 Ton TBS/jam sampai dengan sekarang dan Kebun Kelapa Sawit seluas 7.248 Ha, dengan luas rata 1.723 Ha (23,77%), dan jurang 5.525 Ha (76,23%). Unit Usaha Pasir Mandoge sudah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3), Sistem Manajemen Mutu (ISO 9001 : 2008) dan Sistem Manajemen Lingkungan (ISO 14001 : 2004) baik untuk Pabrik Kelapa Sawit (PKS) maupun Kebun Kelapa Sawit.

5.1.3 Struktur Organisasi PTPN IV Unit Pasir Mandoge

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi yang berbeda menurut kegiatan usahanya. Yang mana struktur organisasi ini berguna untuk pemisah tugas dan wewenang setiap karyawan perusahaan dalam melaksanakan fungsinya masing-masing. Sebagaimana fungsi dan tujuan organisasi, struktur organisasi ini berguna untuk menghindari terjadinya penyelewengan–penyelewengan dalam perusahaan untuk memperjelas pembagian tugas dan wewenang masing-masing karyawan serta untuk memperlancar jalannya kegiatan perusahaan. Dalam struktur inilah organisasi dapat diketahui pembagian tugas yang merupakan tanggungjawab dari setiap individu dan merupakan langkah yang penting bagi pimpinan dalam mengawasi kegiatan perusahaan.

Organisasi akan menjadikan kegiatan dan tugas-tugas suatu perusahaan dapat dijalankan dengan baik dan teratur. Dengan kata lain organisasi berguna untuk menghindarkan terjadinya penyelewengan-penyelewengan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam organisasi dapat diketahui pembagian tugas yang merupakan tanggungjawab dari setiap individu dan merupakan langkah yang penting bagi pimpinan dalam mengawasi kegiatan perusahaan.

PTPN IV Unit Pasir Mandoge merupakan perusahaan dengan struktur yang bergerak berdasarkan garis komando dari manajer unit ke kepala dinas tiap divisi dan ke asisten. Struktur organisasi fungsional yang menunjukkan fungsi koordinasi antar Ka SMP dan Perwira pengamanan.

5.1.4 Keadaan Umum PTPN IV Unit Pasir Mandoge

Lokasi perusahaan dibagian utara berbatasan dengan Aek silau, Kampung Ujung Sipingga, dibagian timur berbatasan dengan Desa Parladaan, Kebun Haboko, dibagian selatan berbatasan dengan Sungai paisa dan Kawasan Hutan Lindung, dibagian barat berbatasan dengan Sungai Silabat yang mempunyai jarak tempuh dari Kota Pematangsiantar sekitar 56 Km dan 44 Km dari Kota Kisaran. Topografi PTPN IV Unit Mandoge terletak di Kecamatan Bandar Pasir Mandoge, Kabupaten Asahan, Propinsi Sumatera Utara dengan ketinggian dari permukaan laut \pm 350 meter yang diapit oleh sungai Silau / Silabat dan Sungai Piasa Kisaran.

5.2 Gambaran Umum Identitas Responden

Karakteristik responden merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi yaitu jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan terakhir, masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada 83 responden yang meliputi karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di PTPN IV Unit Mandoge Kabupaten Asahan dapat diperoleh gambaran tentang responden yang terbagi menjadi empat kelompok yaitu jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan terakhir, masa kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut:

5.2.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Didalam PTPN IV Unit Mandoge memiliki dua kategori responden yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Berdasarkan jenis kelamin, responden karyawan tetap memiliki jumlah responden laki-laki yang lebih banyak dibandingkan perempuan. Responden karyawan tidak tetap seluruhnya berjenis kelamin laki-laki. Secara lengkap dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Karyawan Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Karyawan Tetap		Karyawan Tidak Tetap	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	32	74	40	100
Perempuan	11	26	0	0
Total	43	100	40	100

Sumber: PTPN IV Unit Mandoge, 2014

Dilihat dari Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki karyawan tetap lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan, sedangkan karyawan tidak tetap seluruh respondennya berjenis kelamin laki-laki. Dari hasil Perbedaan jumlah karyawan laki-laki dan perempuan yang sangat signifikan tersebut menunjukkan bahwa karyawan perempuan memiliki kesempatan kerja sebagai karyawan tetap PTPN IV Unit Mandoge sedangkan di bagian karyawan tidak tetap karyawan perempuan tidak memiliki kesempatan kerja. Hal ini disebabkan oleh faktor perusahaan selain karyawan yang memiliki ketelitian yang tinggi juga membutuhkan tenaga kerja yang memiliki fisik yang lebih besar untuk mengerjakan pekerjaan berat karena padatnya aktivitas yang ada didalam perusahaan.

5.2.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur tenaga kerja dapat menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, pada umumnya tenaga kerja yang berumur tua mempunyai fisik yang lemah dan memiliki alasan mengutamakan kesehatan dibandingkan pekerjaan sedangkan tenaga kerja berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat dan masih mengutamakan pekerjaan. Lebih jelasnya lagi dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Karyawan Menurut Usia

Usia (tahun)	Karyawan Tetap		Karyawan Tidak Tetap	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
21-30	0	0	22	55
31-40	19	44	13	33
41-50	18	42	5	12
51-60	6	14	0	0
Total	43	100	40	100

Sumber: PTPN IV Unit Mandoge, 2014

Sesuai dengan Tabel 4 menunjukkan bahwa responden karyawan tetap lebih banyak yang tergolong berusia muda dan sama halnya dengan karyawan tidak tetap juga lebih banyak yang tergolong berusia muda. Hal ini dikarenakan perusahaan memerlukan karyawan yang produktif dan memiliki banyak pengalaman dalam bekerja dengan usia yang tergolong muda.

5.2.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dari responden berbeda-beda terdiri dari SD sampai Sarjana. Lebih jelasnya lagi dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Karakteristik Responden Karyawan Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Karyawan Tetap		Karyawan Tidak Tetap	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SD	0	0	8	20
SMP	4	9	22	55
SMA	8	19	10	25
D3	2	5	0	0
S1	29	67	0	0
Total	43	100	40	100

Sumber: PTPN IV Unit Mandoge, 2014

Dilihat dari Tabel 5 tingkat pendidikan karyawan tetap yang paling dominan adalah S1. Kemudian tingkat pendidikan karyawan tidak tetap yang paling dominan adalah tingkat pendidikan SMP. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa untuk menjadi karyawan di PTPN IV Unit Mandoge harus memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa selain memperhatikan pendidikan formal yang dimiliki oleh karyawan, perusahaan mempertimbangkan wawasan dan pengetahuan kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam proses perekrutan karyawan di perusahaan.

5.2.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Pengalaman kerja tercermin dari lamanya masa kerja suatu karyawan pada suatu perusahaan. Semakin lama masa kerja karyawan pada suatu perusahaan semakin banyak pula pengetahuan seorang karyawan tentang perusahaan tersebut. Untuk mengetahui masa kerja responden dapat dilihat berdasarkan masing-masing kelompok pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Karakteristik Responden Karyawan Menurut Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Karyawan Tetap		Karyawan Tidak Tetap	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1-10	0	0	11	28
11-20	10	23	22	55
21-30	31	72	7	17
31-40	2	5	0	0
Total	43	100	40	100

Sumber: PTPN IV Unit Mandoge, 2014

Menurut Tabel 6 masa kerja karyawan tetap dapat diuraikan bahwa yang paling dominan adalah masa kerja 21-30 tahun. Sedangkan karyawan tidak tetap yang paling dominan adalah masa kerja 11-20 tahun. Dari data masa kerja yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap dan tidak tetap PTPN Unit Mandoge termasuk karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama diperusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa pekerjaan sudah sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan dan lamanya masa kerja menunjukkan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga semakin lama masa kerja menunjukkan karyawan tersebut semakin loyal kepada perusahaan.

5.3 Deskripsi Indikator

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada para karyawan tetap dan tidak tetap di PTPN IV Unit Mandoge maka dapat diperoleh deskripsi jawaban responden mengenai indikator kompensasi finansial langsung dan loyalitas kerja karyawan di PTPN IV Unit Mandoge. Adapun secara lengkap hasil deskripsi indikator penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

5.3.1 Indikator Kompensasi Finansial Langsung (X)

Kompensasi Finansial Langsung PTPN IV Unit Mandoge diukur menggunakan skor 1-3, dengan 4 indikator (X_1 , X_2 , X_3 , X_4) dan dari masing-masing indikator terdapat 3 item pertanyaan. Indikator variabel kompensasi finansial langsung adalah tunjangan asuransi, ketepatan waktu pemberian gaji, pembagian bonus berdasarkan kinerja, tunjangan hari besar keagamaan. Dari tiap indikator diuraikan sebagai berikut:

1. Indikator Tunjangan Asuransi

Dari hasil sebaran kuesioner kepada responden karyawan tetap dan tidak tetap PTPN IV Unit Mandoge diperoleh frekuensi jawaban responden yang diuraikan pada Tabel 7:

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Tunjangan Asuransi

Tunjangan Asuransi (X_1)	3 (Setuju)		2 (Kurang Setuju)		1 (Tidak Setuju)	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
$X_{1.1}$	40	48	2	3	41	49
$X_{1.2}$	67	81	0	0	16	19
$X_{1.3}$	59	71	6	7	18	22
Jumlah rata-rata (\bar{X})	55	67	3	3	25	30

Sumber: Data Primer Diolah (2014)

Dengan demikian dari hasil keseluruhan pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa 25 orang responden atau 30% menyatakan tidak setuju. Hal ini disebabkan oleh kewajiban karyawan membayar iuran penuh (kewajiban perusahaan dan pribadi karyawan) agar tunjangan asuransi jiwa tidak terputus dan batas usia 55 tahun tidak akan mendapat tunjangan asuransi jiwa, namun 55 orang responden atau 67% menyatakan setuju mengenai tunjangan asuransi yang diterapkan perusahaan. Dimana pemberian tunjangan asuransi sangat bermanfaat bagi setiap karyawan, sehingga dengan adanya tunjangan asuransi menambah kenyamanan kerja dan kepercayaan diri karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan sehingga meningkatkan loyalitas kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Indikator Ketepatan Waktu Pemberian Gaji

Dari hasil sebaran kuesioner kepada responden karyawan tetap dan tidak tetap PTPN IV Unit Mandoge diperoleh frekuensi jawaban responden yang diuraikan pada Tabel berikut ini:

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Ketepatan Waktu Pemberian Gaji

Ketepatan Waktu Pemberian Gaji (X_2)	3 (Setuju)		2(Kurang Setuju)		1 (Tidak Setuju)	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
$X_{2.1}$	81	97	0	0	2	3
$X_{2.2}$	77	93	4	5	2	2
$X_{2.3}$	79	95	3	4	1	1
Jumlah rata-rata (\bar{X})	79	95	2	3	2	2

Sumber: Data Primer Diolah (2014)

Dengan demikian dari hasil pada Tabel 8 dapat diketahui bahwa 79 orang atau 95% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan tepat waktu dalam memberikan gaji kepada karyawan PTPN IV Unit Mandoge. Dimana tujuan ketepatan waktu pemberian gaji yaitu untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan dan mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan yaitu dengan memberikan gaji tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

3. Indikator Pembagian Bonus Berdasarkan Kinerja

Hasil sebaran kuesioner kepada responden diuraikan pada Tabel 9:

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Pembagian Bonus Berdasarkan Kinerja

Pembagian Bonus Berdasarkan Kinerja (X_3)	3 (Setuju)		2(Kurang Setuju)		1 (Tidak Setuju)	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
$X_{3.1}$	61	73	5	6	17	21
$X_{3.2}$	51	61	15	18	17	21
$X_{3.3}$	61	73	5	6	17	21
Jumlah rata-rata (\bar{X})	58	69	8	10	17	21

Sumber: Data Primer Diolah (2014)

Dengan demikian dari hasil pada Tabel 9 dapat diketahui bahwa 17 orang atau 21% tidak setuju dengan pembagian bonus berdasarkan kinerja hal ini dikarenakan pemberian bonus berdasarkan kinerja dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan dibayarkan setelah rapat umum, namun demikian 58 orang atau 69% responden menyatakan setuju mengenai kebijakan perusahaan mengenai pembagian bonus berdasarkan kinerja karyawan. Dimana tujuan dari pembagian bonus berdasarkan kinerja yaitu agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab, dengan harapan target kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat tercapai dan dapat meningkatkan bonus kepada karyawan yang pekerjaannya mencapai target.

4. Indikator Tunjangan Hari Besar Keagamaan

Dari hasil sebaran kuesioner kepada responden karyawan tetap dan tidak tetap PTPN IV Unit Mandoge diperoleh frekuensi jawaban responden yang diuraikan pada Tabel 10:

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Tunjangan Hari Besar Keagamaan

Tunjangan Hari Besar Keagamaan (X_4)	3 (Setuju)		2(Kurang Setuju)		1 (Tidak Setuju)	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
$X_{4.1}$	66	80	2	2	15	18
$X_{4.2}$	57	69	11	13	15	18
$X_{4.3}$	59	71	4	5	20	24
Jumlah rata-rata (\bar{X})	60	73	6	7	17	20

Sumber: Data Primer Diolah (2014)

Dengan demikian dari hasil pada Tabel 10 dapat diketahui bahwa 17 orang atau 20% tidak setuju mengenai tunjangan hari besar keagamaan hal ini disebabkan oleh perusahaan memberikan tunjangan hari besar keagamaan setiap tahun hanya kepada karyawan yang telah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 3 bulan, namun demikian 60 orang atau 73% responden menyatakan setuju mengenai pemberian tunjangan hari besar keagamaan yang diterapkan pada PTPN IV Unit Mandoge. Dimana tujuan dari pemberian tunjangan hari besar keagamaan adalah untuk menghargai setiap agama yang dimiliki tiap karyawan, dimana dengan memberikan tunjangan hari besar keagamaan terbukti bahwa tidak ada pembeda antar karyawan.

5.3.2 Indikator Loyalitas Kerja (Y)

Loyalitas kerja karyawan PTPN IV Unit Mandoge diukur enam 6 indikator ($Y_1, Y_2, Y_3, Y_4, Y_5, Y_6$). Dari tiap indikator diuraikan sebagai berikut:

1. Indikator Taat Pada Peraturan

Dari hasil sebaran kuesioner kepada responden diperoleh frekuensi jawaban responden yang diuraikan pada Tabel 11:

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Taat Pada Peraturan

Taah Pada Peraturan (Y_1)	3 (Setuju)		2(Kurang Setuju)		1 (Tidak Setuju)	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
$Y_{1.1}$	80	96	0	0	3	4
$Y_{1.2}$	76	91	4	5	3	4
$Y_{1.3}$	72	87	7	8	4	5
Jumlah rata-rata (\bar{Y})	76	91	4	5	3	4

Sumber: Data Primer Diolah (2014)

Dengan demikian dari hasil pada Tabel 11 dapat diketahui bahwa 76 orang atau 91% responden menyatakan bahwa karyawan taat pada peraturan yang diberlakukan di PTPN IV Unit Mandoge. Hal ini dapat membuktikan bahwa karyawan loyal kepada perusahaan melalui taatnya karyawan pada peraturan yang berlaku.

2. Indikator Tanggung Jawab Pada Perusahaan

Dari hasil sebaran kuesioner kepada responden karyawan tetap dan tidak tetap PTPN IV Unit Mandoge diperoleh frekuensi jawaban responden yang diuraikan pada Tabel 12:

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab Pada Perusahaan

Tanggung Jawab Pada Perusahaan (Y ₂)	3 (Setuju)		2 (Kurang Setuju)		1 (Tidak Setuju)	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Y _{2.1}	80	96	0	0	3	4
Y _{2.2}	79	95	0	0	4	5
Y _{2.3}	76	91	4	5	3	4
Jumlah rata-rata (\bar{X})	78	94	2	2	3	4

Sumber: Data Primer Diolah (2014)

Bertanggung jawab terhadap PTPN IV Unit Mandoge merupakan kewajiban setiap karyawan yang telah bekerja dalam perusahaan tersebut, meliputi menjaga nama baik perusahaan dan menjaga rahasia perusahaan. Hasil pada Tabel 12 dapat diketahui dan dibuktikan bahwa jawaban dari 78 orang atau 94% responden menyatakan bahwa karyawan bertanggung jawab terhadap perusahaan, dengan bertanggung jawab kepada perusahaan karyawan mampu bekerja dengan kemampuan dan peraturan yang berlaku sehingga akan menumbuhkan loyalitas didalam bekerja.

3. Indikator Kemauan Untuk Bekerjasama

Dari hasil sebaran kuesioner kepada responden karyawan tetap dan tidak tetap PTPN IV Unit Mandoge diperoleh frekuensi jawaban responden yang diuraikan pada Tabel 13:

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kemauan Untuk Bekerjasama

Kemauan Untuk Bekerjasama (Y_3)	3 (Setuju)		2(Kurang Setuju)		1 (Tidak Setuju)	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
$Y_{3.1}$	80	96	0	0	3	4
$Y_{3.2}$	80	96	0	0	3	4
$Y_{3.3}$	78	94	3	4	2	2
Jumlah rata-rata (\bar{X})	79	95	1	2	3	3

Sumber: Data Primer Diolah (2014)

Dalam suatu perusahaan, karyawan dituntut untuk mampu bekerjasama secara tim atau secara individu. Kemauan bekerjasama dapat mempermudah pekerjaan karyawan yang berat menjadi ringan. Dari hasil pada Tabel 13 dapat diketahui bahwa 79 orang atau 95% responden menyatakan setuju. Hal ini membuktikan bahwa karyawan di PTPN IV Unit Mandoge memiliki kemauan untuk bekerjasama secara tim maupun individu dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mempermudah penyelesaian permasalahan dalam pekerjaan. Selanjutnya dengan adanya kemauan karyawan untuk bekerjasama maka semakin mudah dalam pencapaian target yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan.

4. Indikator Rasa Memiliki Perusahaan

Dari hasil sebaran kuesioner kepada responden karyawan tetap dan tidak tetap PTPN IV Unit Mandoge diperoleh frekuensi jawaban responden yang diuraikan pada Tabel 14:

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Rasa Memiliki Perusahaan

Rasa Memiliki Perusahaan (Y_4)	3 (Setuju)		2(Kurang Setuju)		1 (Tidak Setuju)	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
$Y_{4.1}$	80	96	1	1	2	3
$Y_{4.2}$	80	96	2	3	1	1
$Y_{4.3}$	79	95	2	2	2	3
Jumlah rata-rata (\bar{X})	79	96	2	2	2	2

Sumber: Data Primer Diolah (2014)

Dengan demikian dari hasil pada Tabel 14 dapat diketahui bahwa 79 orang atau 96% jawaban responden menyatakan setuju bahwa rasa memiliki perusahaan didalam diri karyawan sangat tinggi, hal ini membuktikan bahwa setiap karyawan

menjaga nama baik perusahaan dan meningkatkan loyalitas kerja yang tinggi dari setiap karyawan di PTPN IV Unit Mandoge.

5. Indikator Hubungan Antar Pribadi

Dari hasil sebaran kuesioner kepada responden karyawan tetap dan tidak tetap PTPN IV Unit Mandoge diperoleh frekuensi jawaban responden yang diuraikan pada Tabel 15:

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Hubungan Antar Pribadi

Hubungan Antar Pribadi (Y ₅)	3 (Setuju)		2(Kurang Setuju)		1 (Tidak Setuju)	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Y _{5.1}	78	94	3	4	2	2
Y _{5.2}	79	96	2	2	2	2
Y _{5.3}	68	82	13	16	2	2
Jumlah rata-rata (\bar{X})	75	91	6	7	2	2

Sumber: Data Primer Diolah (2014)

Dengan demikian dari hasil pada Tabel 15 dapat diketahui bahwa 75 orang atau 91% jumlah reponden menyatakan setuju mengenai hubungan antar pribadi. Dari pernyataan setuju tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan yang bekerja di PTPN IV Unit Mandoge harus dapat menjalin hubungan yang baik antar karyawan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan akan meningkatkan loyalitas kerja yang baik. Dimana hubungan antar pribadi sangat penting dibina didalam diri karyawan, karena dengan memiliki hubungan pribadi yang baik antar karyawan maka karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

6. Indikator Suka Terhadap Pekerjaan

Dari hasil sebaran kuesioner kepada responden karyawan tetap dan tidak tetap PTPN IV Unit Mandoge diperoleh frekuensi jawaban responden yang diuraikan pada Tabel 16:

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Suka Terhadap Pekerjaan

Suka Terhadap Pekerjaan (Y ₆)	3 (Setuju)		2 (Kurang Setuju)		1 (Tidak Setuju)	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Y _{6.1}	73	88	0	0	10	12
Y _{6.2}	78	94	4	5	1	1
Y _{6.3}	80	97	1	1	2	2
Jumlah rata-rata (\bar{X})	77	93	2	2	4	5

Sumber: Data Primer Diolah (2014)

Suka terhadap pekerjaan berarti karyawan dalam melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati, bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut. Dari hasil pada Tabel 16 dapat diketahui bahwa 77 orang atau 93% responden menyatakan setuju mengenai suka terhadap pekerjaan. Dimana indikator ini sangat menentukan karyawan agar tetap loyal terhadap perusahaan. Apabila karyawan sudah merasa nyaman dan suka terhadap pekerjaan yang ditekuni maka rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi.

5.4 Hasil Uji Hubungan Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Loyalitas Karyawan

Teknik pengolahan data dengan menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Dalam pengujian ini terdapat dua tahap sebagai berikut:

5.4.1 Menilai *Outer Model*

Model pengukuran outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Uji validitas untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian, sedangkan reliabilitas untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan dalam kuisisioner atau instrumen penelitian meliputi kompensasi finansial langsung (KF) dan loyalitas kerja karyawan (LK) Outer Model terbagi menjadi tiga tahap yaitu Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Uji Reliabilitas. Berdasarkan tahap tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Validitas Konvergen

Validitas dan Reliabilitas	Hasil Uji		Status
	Pengaruh	<i>Original sample estimate</i>	
<i>Convergent Validity</i>	X1<- KF	0.819	Valid
	X2<- KF	0.778	Valid
	X3<- KF	0.846	Valid
	X4<- KF	0.763	Valid
	Y1<- LK	0.814	Valid
	Y2<- LK	0.833	Valid
	Y3<- LK	0.854	Valid
	Y4<- LK	0.849	Valid
	Y5<- LK	0.867	Valid
	Y6<- LK	0.853	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SmartPLS

Validitas konvergen dinyatakan valid apabila skor yang diperoleh dari dua instrumen berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi yang tinggi dan nilai validitas konvergen > 0.5 . Dari tabel diatas indikator dinyatakan valid dikarenakan nilai yang diperoleh lebih besar dari 0.5. Untuk uji pada validitas diskriminan dapat dilihat pada tabel 8

Tabel 8 .Uji Validitas Diskriminan

Indikator	AVE	\sqrt{AVE}	Status
Kompensasi Finansial Langsung	0.644	0.802	Valid
Loyalitas Kerja	0.715	0.845	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SmartPLS

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Metoda lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Dalam arti lain nilai akar AVE (\sqrt{AVE}) $>$ AVE. Pada tabel tersebut nilai akar AVE kompensasi finansial langsung sebesar 0,802 sedangkan nilai akar AVE loyalitas kerja sebesar 0,845 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai akar AVE (\sqrt{AVE}) dari kompensasi finansial langsung dan loyalitas karyawan lebih besar dari nilai AVE. Dengan demikian validitas diskriminan kompensasi finansial langsung dan loyalitas karyawan dikatakan valid.

Tabel 9 .Uji Reliabilitas

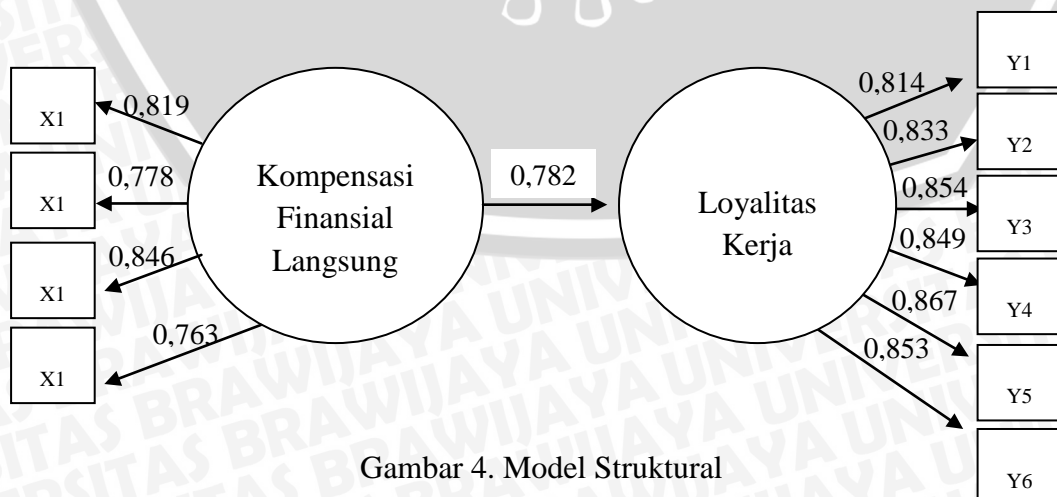
Indikator	<i>Composite Reliability</i>	Status
Kompensasi Finansial Langsung (X)	0.878	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0.938	Reliabel

Sumber: Data yang diolah dengan SmartPLS

Reliabilitas suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen mengukur suatu variabel dan diukur melihat nilai dari *composite reliability*. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7. Pada tabel di atas bahwa nilai *composite reliability* dari kompensasi finansial langsung sebesar 0.878 sedangkan loyalitas karyawan 0.938. Dengan demikian disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* kompensasi finansial langsung dan loyalitas kerja lebih besar dari 0.7 sehingga pengukuran suatu alat sudah menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan sehingga dikatakan reliabel.

5.4.2 Menilai *Inner Model*

Inner model atau model struktural dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai *t-values* untuk uji signifikansi dalam model struktural. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Dapat dilihat dari gambar 4 model struktural bahwa model tersebut adalah model konstruk reflektif. Dari model konstruk reflektif ini arah hubungan kausalitas dari variabel laten ke indikator pengukuran, sehingga konstruk menjelaskan varian pengukurannya. Dimana indikatornya merupakan indikator efek (*effect indicator*).



Gambar 4. Model Struktural

Variabel laten terdiri dari kompensasi finansial langsung dan loyalitas kerja. Masing-masing variabel laten memiliki beberapa indikator efek. Adapun indikator efek dari variabel laten kompensasi finansial langsung yaitu tunjangan asuransi jiwa, ketepatan waktu pemberian gaji, pembagian bonus berdasarkan kinerja, tunjangan hari besar. Sedangkan indikator efek dari variabel laten loyalitas kerja yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki perusahaan, hubungan antar pribadi, suka terhadap pekerjaan.

Dari gambar tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai hubungan variabel eksogen kompensasi finansial langsung terhadap variabel endogen loyalitas kerja sebesar 0,782. Sedangkan nilai dari indikator tiap variabel laten memiliki nilai masing-masing. Pada indikator yang dimiliki oleh kompensasi finansial langsung yaitu tunjangan asuransi jiwa sebesar 0,819 artinya kompensasi finansial langsung dapat dijelaskan oleh indikator tunjangan asuransi jiwa sebesar 81,9%, ketepatan waktu pemberian gaji sebesar 0,778 artinya kompensasi finansial langsung dapat dijelaskan oleh indikator ketepatan waktu pemberian gaji sebesar 77,8%, pembagian bonus berdasarkan kinerja sebesar 0,846 artinya kompensasi finansial langsung dapat dijelaskan oleh indikator pembagian bonus berdasarkan kinerja sebesar 84,6%, tunjangan hari besar 0,763 artinya kompensasi finansial langsung dapat dijelaskan oleh indikator tunjangan hari besar sebesar 76,3%.

Indikator yang dimiliki oleh loyalitas kerja yaitu taat pada peraturan sebesar 0,814 artinya loyalitas kerja dapat dijelaskan oleh indikator taat pada peraturan sebesar 81,4%, tanggung jawab pada perusahaan sebesar 0,833 artinya loyalitas kerja dapat dijelaskan oleh indikator tanggung jawab pada perusahaan sebesar 83,3%, kemauan untuk bekerjasama sebesar 0,854 artinya loyalitas kerja dapat dijelaskan oleh indikator kemauan untuk bekerjasama sebesar 85,4%, rasa memiliki perusahaan sebesar 0,849 artinya loyalitas kerja dapat dijelaskan oleh indikator rasa memiliki perusahaan sebesar 84,9%, hubungan antar pribadi sebesar 0,867 artinya loyalitas kerja dapat dijelaskan oleh indikator hubungan antar pribadi sebesar 86,7%, suka terhadap pekerjaan sebesar 0,853 artinya loyalitas kerja dapat dijelaskan oleh indikator suka terhadap pekerjaan sebesar 85,3%.

Dalam menilai inner model dilakukan uji struktural yang signifikan dinilai dari nilai *T-statistic* diuraikan pada tabel 10 berikut:

Tabel 10. Uji Struktural

Pengujian	Hasil Uji
Koefisien Determinasi R² Loyalitas Kerja	0.612
Koefisien Parameter Kompensasi Finansial Langsung (X) -> Loyalitas Kerja (Y)	0.782
T-satistik Kompensasi Finansial Langsung (X) -> Loyalitas Kerja (Y)	8.155

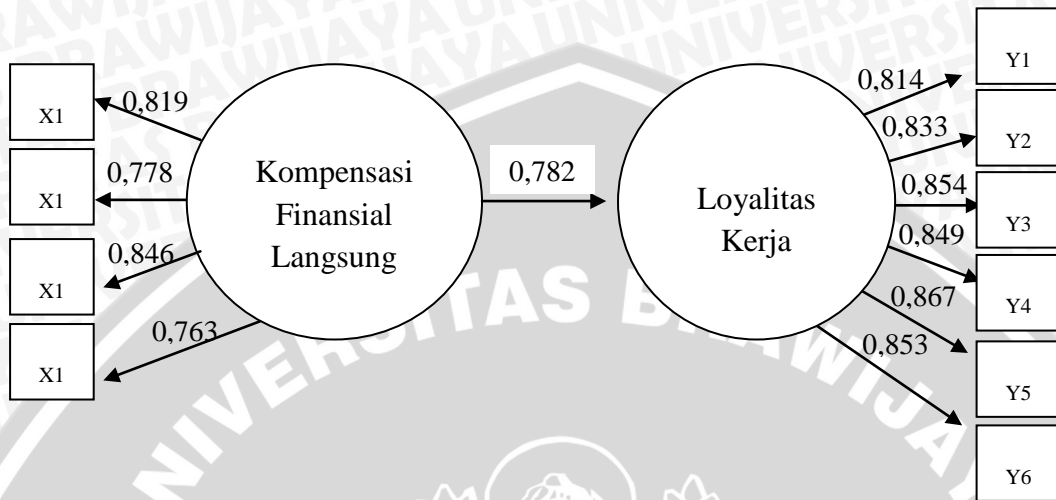
Sumber: Data yang diolah dengan SmartPLS

Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,612 yang artinya variasi perubahan variabel loyalitas kerja (dependen) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial langsung (independen) adalah sebesar 61,2 %, sedangkan sisanya 38,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Kemudian besarnya koefisien parameter adalah 0,782 artinya terdapat hubungan yang positif dari kompensasi finansial langsung terhadap loyalitas kerja. Uji T-statistik memiliki nilai sebesar 8,155 lebih besar dari T-tabel 1,96 yang artinya model struktural signifikan.

5.5 Hubungan Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PTPN IV Unit Mandoge

Kompensasi finansial langsung merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawannya untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Kompensasi finansial langsung bagi karyawan PTPN IV Unit Mandoge merupakan kewajiban perusahaan. Kompensasi finansial langsung ini dianggap sebagai penyemangat dalam bekerja dan dengan adanya kompensasi finansial langsung dapat meningkatkan dan mempertahankan loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan bahwa hubungan kompensasi finansial langsung terhadap loyalitas kerja karyawan di PTPN IV Unit Mandoge adalah positif dan signifikan. Lebih lanjut dapat dilihat gambar berikut ini:



Gambar 4. Model Struktural

Dari gambar 5, model indikator variabel kompensasi finansial langsung dan variabel loyalitas kerja merupakan model indikator reflektif. Dimana setiap indikatornya memiliki hubungan kausalitas terhadap variabel kompensasi finansial langsung dan variabel loyalitas kerja dengan kata lain menghilangkan satu indikator, tidak akan merubah makna dari arti masing-masing variabel. Teori Ghazali (2005) mengemukakan model indikator reflektif mengasumsikan bahwa indikatornya merupakan indikator efek, atau indikator yang dianggap dipengaruhi oleh konstruk laten dan merefleksikan atau mempresentasikan konstruk laten.

Variabel laten terdiri dari kompensasi finansial langsung dan loyalitas kerja. Masing-masing variabel laten dikonstruksi oleh beberapa indikator. Adapun variabel kompensasi finansial langsung mengkonstruksi tunjangan asuransi jiwa, ketepatan waktu pemberian gaji, pembagian bonus berdasarkan kinerja, tunjangan hari besar keagamaan. Variabel laten loyalitas kerja mengkonstruksi taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki perusahaan, hubungan antar pribadi, suka terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan alat analisis *smartPLS* koefisien parameter adalah 0,782 artinya kompensasi finansial langsung memiliki hubungan yang positif terhadap loyalitas kerja dengan uji T-statistik sebesar 8,155

lebih besar dari T-tabel 1,96 yang artinya model struktural signifikan antara kompensasi finansial langsung terhadap loyalitas kerja. Dengan demikian hubungan positif itu apabila perusahaan menambah pemberian kompensasi finansial langsung kepada karyawan maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi. Selanjutnya koefisien parameter menjelaskan bahwa loyalitas kerja karyawan PTPN IV Unit Mandoge memiliki hubungan dengan kompensasi finansial langsung sebesar 78,2% sisanya 21,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model.

Pemberian kompensasi finansial langsung sangat penting dalam menjalankan sebuah perusahaan seperti PTPN IV Unit Mandoge karena kompensasi finansial dapat mempertahankan dan meningkatkan loyalitas kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan visi perusahaan. Teori Simamora (2004) mengemukakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung memberikan positif bagi loyalitas kerja dan karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik.

5.6 Indikator Dominan Dari Kompensasi Finansial Langsung

Pimpinan perusahaan PTPN IV Unit Mandoge sudah menerapkan pemberian kompensasi finansial langsung yang sesuai dengan kebijakan manajerial yang ada dalam perusahaan. Manajer perusahaan memiliki wewenang untuk memberikan hadiah (*reward*) atau sanksi kepada setiap karyawan ketika melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan manajer untuk memantau jalannya produksi didalam perusahaan. Karyawan dalam menjalankan pekerjaan sering mendapat tambahan waktu untuk bekerja atau disebut lembur, sehingga manajer memberikan hadiah (*reward*) kepada karyawan yang lembur dan mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Kompensasi finansial langsung memiliki empat indikator dengan masing-masing nilai tersendiri yaitu tunjangan asuransi jiwa sebesar 0,819, ketepatan waktu pemberian gaji sebesar 0,778, pembagian bonus berdasarkan kinerja

sebesar 0,846, tunjangan hari besar 0,763. Dari hasil yang diperoleh meskipun terdapat perbedaan dalam penerapan keempat kompensasi finansial langsung sudah diterapkan di dalam perusahaan PTPN IV Unit Mandoge. Seperti yang dikemukakan oleh Ghozali (2005) bahwa untuk penelitian tahap awal dari skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari keempat indikator kompensasi finansial langsung, indikator yang paling dominan adalah pembagian bonus berdasarkan kinerja dengan nilai 0,846.

Kompensasi finansial langsung merupakan hak setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Karyawan PTPN IV Unit Mandoge menyenangi kompensasi finansial langsung yaitu pembagian bonus berdasarkan kinerja. Kompensasi ini dianggap karyawan sebagai pendorong dan penyemangat karyawan dalam bekerja. Dengan adanya pembagian bonus berdasarkan kinerja maka setiap karyawan saling berupaya untuk mencapai target kerja dan karyawan merasa upaya yang dilakukan karyawan dalam pencapaian target tidak sia-sia karena akan mendapatkan bonus sesuai kinerja masing-masing karyawan sehingga dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Senada dengan teori Tohardi (2002) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi melihat besarnya kinerja yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu, semakin tinggi tingkat output, maka akan semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

5.7 Indikator Dominan Dari Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja memiliki enam indikator dengan masing-masing nilai tersendiri yaitu taat pada peraturan sebesar 0,814, tanggung jawab pada perusahaan sebesar 0,833, kemauan untuk bekerjasama sebesar 0,854, rasa memiliki perusahaan sebesar 0,849, hubungan antar pribadi sebesar 0,867, suka terhadap pekerjaan sebesar 0,853. Dari seluruh indikator loyalitas kerja yang paling dominan adalah indikator hubungan antar pribadi. Dimana dari hasil tersebut sejalan dengan kondisi yang ada di PTPN IV Unit Mandoge menerapkan sistem kekeluargaan dimana antar individu karyawan maupun pimpinan harus saling menghargai dan menghormati dan memiliki hubungan yang baik. Menurut

teori Robbins (2006) mengemukakan bahwa loyalitas merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

