

### III. KERANGKA TEORI

#### 3.1. Kerangka Berfikir

PTPN IV Unit Pasir Mandoge, Kabupaten Asahan adalah salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang memproduksi minyak kelapa sawit dengan kualitas terbaik dengan skala nasional yang terletak di jalan Kecamatan, desa Bandar Pasir Mandoge, Kabupaten Asahan. Kegiatan proses produksi mulai awal sampai akhir di PTPN IV Unit Pasir Mandoge menggunakan mesin ataupun alat sarana prasarana dengan dibantu dengan tenaga kerja yang tergolong banyak. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang sangat penting dalam proses produksi di PTPN IV Unit Pasir Mandoge. Hal ini dikarenakan manusia merupakan penggerak sumber daya untuk menghasilkan barang/jasa. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia berupa tenaga kerja.

Setiap perusahaan memerlukan tenaga kerja, namun tidak mudah untuk mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja. Untuk itulah setiap perusahaan memiliki kebijakan-kebijakan manajerial dan mitra kerja yang membantu dalam pelaksanaan. Kebijakan tersebut diambil dan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan agar dapat meningkatkan loyalitas kerja setiap karyawan.

Salah satu kebijakan-kebijakan pada PTPN IV Unit Pasir Mandoge meliputi kebijakan produksi dan operasi, kebijakan keuangan, kebijakan kontrol dan kebijakan sumber daya manusia (SDM). Kebijakan yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah kebijakan manajerial Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu pemberian kompensasi finansial langsung kepada karyawan. Dalam pemberian kompensasi finansial langsung ada empat indikator yang dijadikan sebagai dimensi penilaian yaitu tunjangan asuransi jiwa, ketepatan pemberian gaji, pembagian bonus berdasarkan kinerja, tunjangan hari besar keagamaan. Selanjutnya loyalitas kerja memiliki enam dimensi penilaian yaitu, taat pada peraturan, tanggungjawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki perusahaan, hubungan antar pribadi, suka terhadap pekerjaan.

Setiap perusahaan mempunyai mitra kerja untuk bekerjasama dalam memberikan kompensasi ataupun pemberian upah kepada karyawan. Mitra PTPN IV Unit Mandoge disebut pemborong, dimana mitra perusahaan memiliki tanggung jawab khusus memberikan kompensasi finansial langsung dan upah kepada Buruh Harian Lepas (BHL), sedangkan perusahaan memberikan kompensasi finansial langsung dan upah kepada karyawan tetap.

Sistem pemberian kompensasi yang diterapkan pemborong kepada Buruh Harian Lepas (BHL) adalah sistem hasil dimana besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, yaitu per kilogram buah kelapa sawit yang dipanen. Teori Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa dalam sistem hasil atau output ini, kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter dan kilogram.

Dalam sistem hasil ini, biasanya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan, bukan pada lamanya waktu pekerjaan dan sesuai dengan sistem kontrak dimana target produksi yang ditentukan oleh perusahaan harus tercapai. Sedangkan sistem pemberian kompensasi karyawan tetap diberikan oleh perusahaan sesuai dengan sistem waktu. Teori Hasibuan (2005) mengemukakan lebih lanjut bahwa dalam sistem waktu ini pemberian kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan.

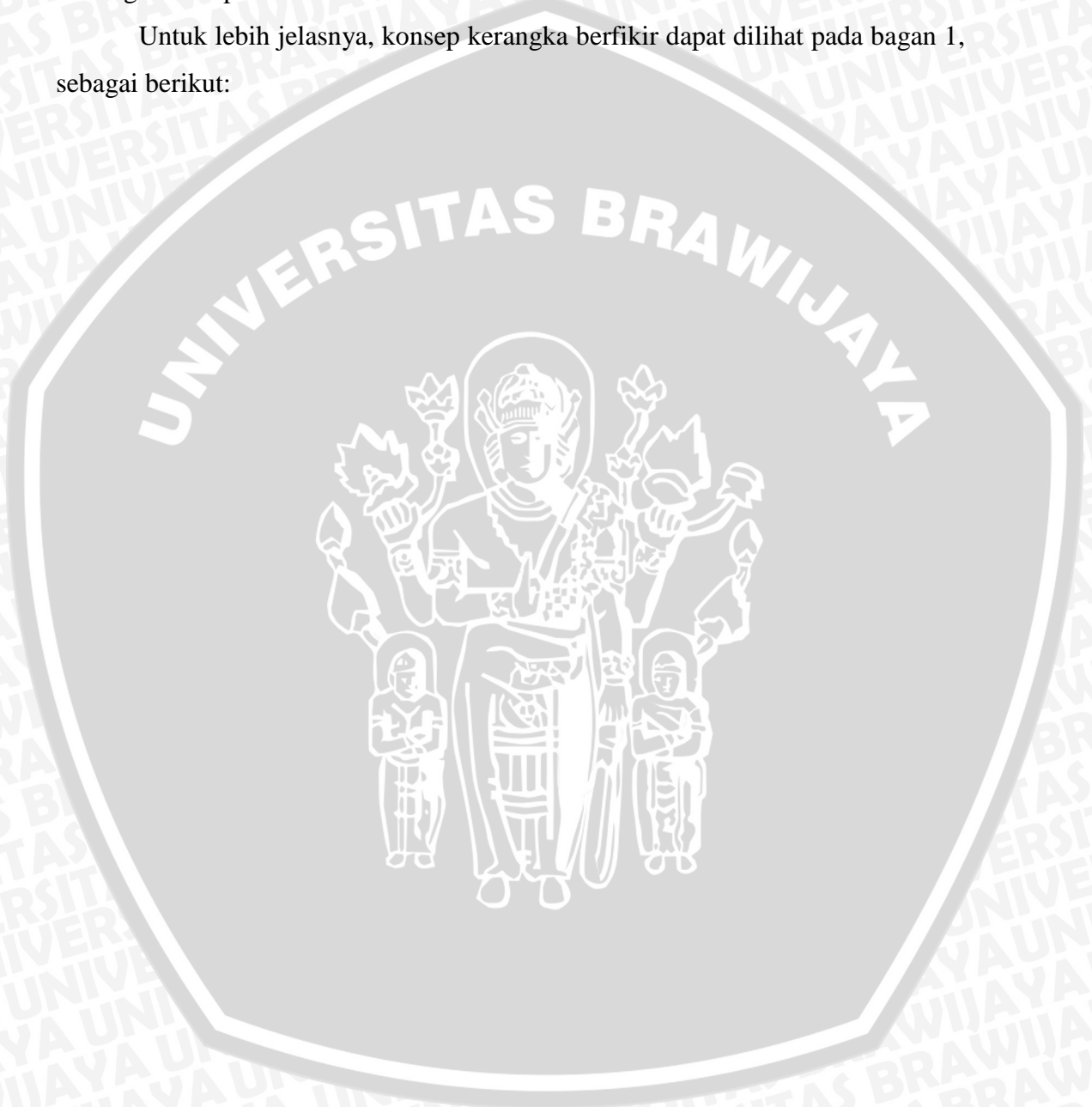
Berdasarkan hal ini diharapkan dengan kebijakan pemberian kompensasi yang sesuai dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan tetap dan Buruh Harian Lepas (BHL) sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan harus ditetapkan dengan asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku yaitu undang-undang no. 13 tahun 2003 pasal 88 sampai pasal 101. Dalam penelitian ini kompensasi yang difokuskan adalah jenis-jenis kompensasi finansial langsung.

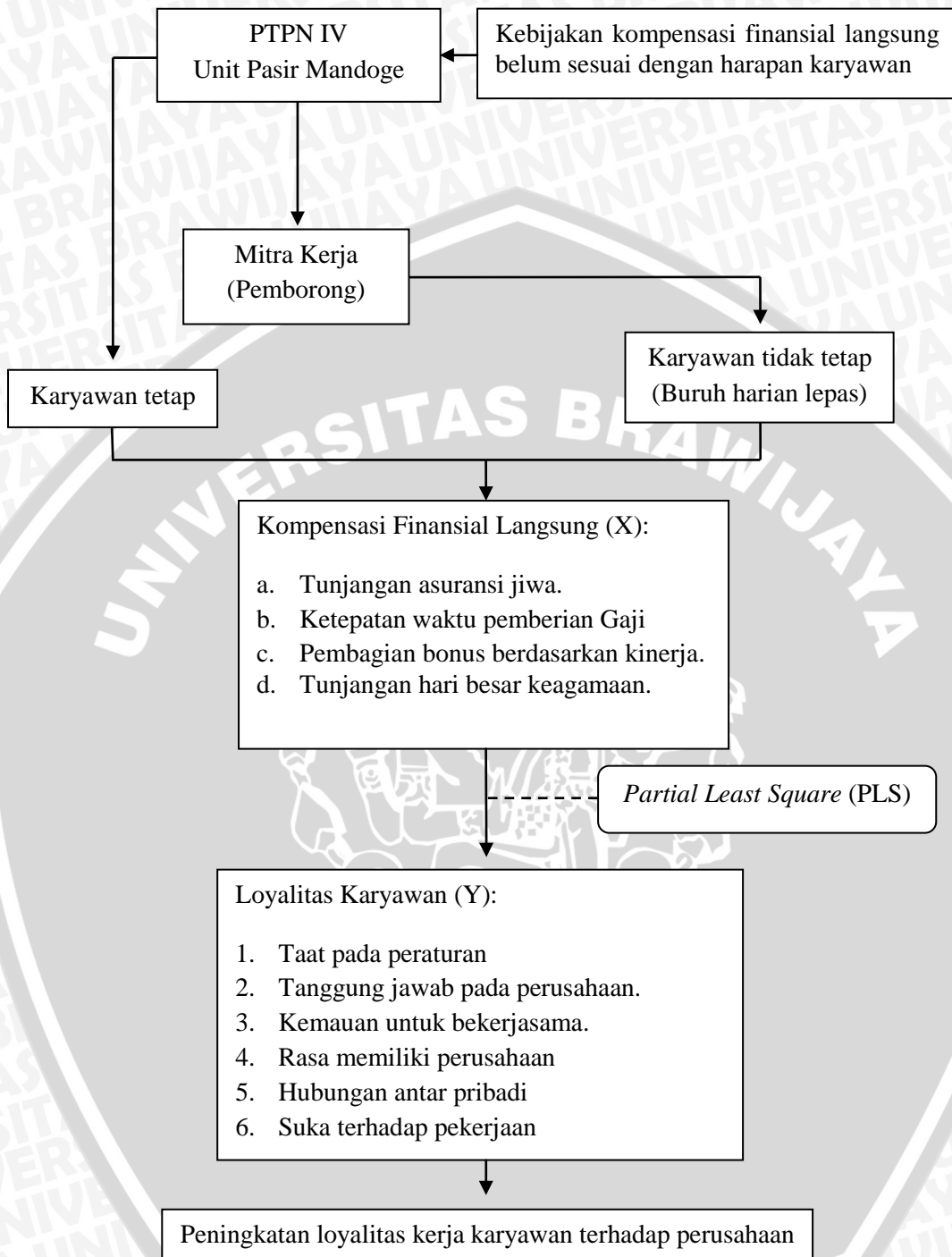
Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya kompensasi yang diberikan meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Kompensasi yang efektif dapat memberikan nilai positif bagi perusahaan. Dengan kata lain kompensasi finansial langsung mempunyai peran untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan PTPN IV Unit Pasir Mandoge.



Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah PLS (*Partial Least Square*). Dimana PLS ini merupakan metode analisis yang melakukan perbandingan antara variabel laten dependen dan variabel laten independen dan merupakan metode yang *powerfull*. Sehingga dapat digunakan pada sampel kecil dan digunakan pada konstruk reflektif dan formatif.

Untuk lebih jelasnya, konsep kerangka berfikir dapat dilihat pada bagan 1, sebagai berikut:





Keterangan:

- > : Menunjukkan alur pemikiran
- > : Menunjukkan analisis yang digunakan

Bagan 1. Konsep Kerangka Berfikir Hubungan Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Loyalitas Karyawan.

### 3.2. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga hubungan kompensasi finansial terhadap loyalitas kerja karyawan di PTPN IV Unit Pasir Mandoge adalah signifikan dan positif.
2. Diduga indikator dominan dari kompensasi finansial langsung adalah ketepatan waktu pemberian gaji.
3. Diduga indikator dominan dari loyalitas kerja karyawan adalah suka terhadap pekerjaan.

### 3.3 Batasan Masalah

1. Variabel eksogen penelitian yang meliputi kompensasi finansial langsung yang memiliki empat indikator yaitu Tunjangan asuransi jiwa, Ketepatan waktu pemberian Gaji, Pembagian bonus berdasarkan kinerja, Tunjangan hari besar keagamaan.
2. Variabel endogen penelitian yang meliputi loyalitas kerja karyawan yang memiliki enam indikator Taat pada peraturan, Tanggung jawab pada perusahaan, Kemauan untuk bekerjasama, Rasa memiliki perusahaan, Hubungan antar pribadi, Suka terhadap pekerjaan.

### 3.3. Definisi Operasional

1. Tunjangan asuransi jiwa.  
Tunjangan asuransi jiwa, dapat berupa uang atau medis. Dalam hal kematian atau cacat karyawan, orang-orang yang menjadi tanggungan karyawan tersebut akan mendapatkan tunjangan tunai berdasarkan perolehan pendapatan sebelumnya dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku di perusahaan.
2. Ketepatan waktu pemberian gaji.  
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan dan pembayarannya sesuai dengan golongan karyawan dan masa kerja.
3. Pembagian bonus berdasarkan kinerja.  
Bonus merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau



banyaknya pelayanan yang diberikan, pembayarannya ditentukan oleh perusahaan.

4. Tunjangan Hari Besar keagamaan.

Salah satu tunjangan yang diberi perusahaan kepada seluruh karyawan pada saat hari besar keagamaan. Perusahaan akan memberikan THR setiap tahun kepada karyawan yang telah mempunyai masa kerja dengan Perusahaan sekurang-kurangnya 3 bulan dan besarnya THR adalah minimal 1 x gaji sebulan dan akan diberikan selambat-lambatnya dua minggu sebelum hari besar.

5. Taat pada peraturan

Kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku di Perusahaan.

6. Tanggung jawab pada perusahaan

Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya..

7. Kemauan untuk bekerja sama

Kemauan karyawan untuk bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok, yang memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual..

8. Rasa memiliki

Rasa ikut memiliki dan bangga karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga nama baik perusahaan..

9. Hubungan antar pribadi

Mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

10. Suka terhadap pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaan dengan senang hati dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

### 3.4 Pengukuran Variabel

Penelitian tentang hubungan pemberian kompensasi finansial langsung terhadap loyalitas karyawan ini menggunakan kuisisioner sebagai instrumen pengumpul data. Data dikumpulkan melalui kuisisioner kemudian menggunakan skala pengukuran dan pemberian skor. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Sugiyono (2004) mengemukakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, jawaban dari setiap item instrument mempunyai gradasi dari yang sangat positif hingga yang sangat negatif. Kelebihan dari skala likert adalah sebagai berikut:

1. Dalam menyusun skala item-item yang tidak jelas korelasinya masih dapat dimasukkan dalam skala.
2. Mempunyai reliabilitas yang relatif tinggi dan juga dapat memperlihatkan item yang dinyatakan dalam beberapa responsi alternatif.
3. Memberikan keterangan yang lebih nyata tentang pendapat atau sikap responden karena jangka responsi yang lebih besar.

Tingkatan skala likert pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Setuju (S) = 3
2. Netral (N) = 2
3. Tidak Setuju (TS) = 1

Data dalam penelitian mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan bermutu atau tidaknya data tersebut. Untuk definisi operasional, pengukuran akan dipaparkan pada tabel 1 sebagai berikut: