

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS DENGAN KEPUASAN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG
CINDE PALEMBANG.**



SKRIPSI

Nama : Jepri Aris Munander

NIM : 21 2015 287

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS DENGAN KEPUASAN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG
CINDE PALEMBANG.**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Jepri Aris Munander

NIM : 21 2015 287

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan
Sebagai Variabel Intervening Di PT. AJB Bumi Putera Cabang
Cinde Palembang.

Nama : Jepri Aris Munander
NIM : 212015287
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing, I



DR. Diah Isnaini Asiati, S.E., MM
NIDN : 0207046301

Pembimbing, II



AMIDI, S.E., M.Si
NIDN : 0229056502

Mengetahui,
Dekan

U.B. Ketua Program Studi Manajemen



P. J. Muthahah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jepri Aris Munander

NIM : 21 2015 287

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan
Sebagai Variabel Intervening Di PT. AJB Bumiputera 1912
Cabang Cinde Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di universitas muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2020



Jepri Aris Munander

ABSTRAK

Jepri Aris Munander/212015287/2020/ Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Di PT. AJB Bumi Putera Cabang Cinde Palembang /Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah terdapat pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan karyawan pada AJB Bumi Putera, 2) Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan terhadap loyalitas karyawan pada AJB Bumi Putera, 3) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada AJB Bumi Putera. Tujuan penelitian 1) untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan karyawan pada AJB Bumi Putera, 2) untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan terhadap loyalitas karyawan pada AJB Bumi Putera 3) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada AJB Bumi Putera. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, di mana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan satu variabel dengan variabel lainnya yaitu variabel kompensasi, terhadap loyalitas dengan kepuasan sebagai variabel intervening. Populasi penelitian berjumlah 53 orang yang diambil 46 sebagai sampel. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner, metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) Hasil Hipotesis menunjukkan 1) tidak ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan karyawan PT. AJB Bumi Putera cabang cinde Palembang, 2) ada pengaruh kompensasi dan kepuasan terhadap loyalitas karyawan PT. AJB Bumi Putera cabang cinde Palembang, 3) pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada AJB Bumi Putera cabang cinde Palembang.

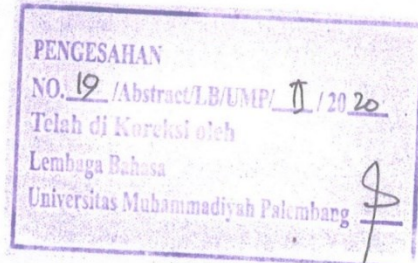
Kata kunci: Kompensasi, Loyalitas dan Kepuasan

ABSTRACT

Jepri Aris Munander/212015287/2020/The Influence of Compensation on Loyalty with Satisfaction as Intervening Variable at PT. AJB BumiPutera, Cinde Palembang/ Human Resource Management

The formulation of the problem in this research were 1) is there any influence of employee compensation on employee satisfaction at AJB Bumi Putera, 2) is there any influence of compensation and employee satisfaction on the employee loyalty at PT. AJB Bumi Putera, 3) is there any influence of employee compensation on employee loyalty with customer satisfaction as an intervening variable on the PT. AJB Bumi Putera. Research objectives were 1) to determine the influence of the compensation on employees on the satisfaction of employees at AJB Bumi Putera, 2) to find out the influence of compensation and satisfaction on the employee loyalty at PT. AJB. Bumi Putera 3) to determine the influence of compensation on the employee loyalty with satisfaction as an intervening variables. The population of this study was 53 people. The number of sample was 46 people. The type of data used was primary data. Questionnaire was used as a technique for collecting the data. Data analysis methods used was PATH analysis. The results of the Hypothesis showed 1) there was no significant influence of compensation on the employee satisfaction at PT. AJB. Bumi Putera Cinde Palembang, 2) there was an influence of compensation, and satisfaction on employee loyalty at PT. AJB Bumi Putera Cinde Palembang, 3) Satisfaction weakened the influence of compensation on loyalty at PT. AJB Bumi Putera Cinde Palembang.

Keywords: Compensation, Loyalty and Satisfaction



PRAKATA

Bismillahirrohmanirohim

Alhamdulillahirobil'alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Di PT. AJB Bumi Putera Cabang Cinde Palembang, dengan tepat waktu.

Penulisan penelitian ini dibagi menjadi lima bab, Bab 1 Pendahuluan, Bab II Landasan teori, Bab III Metodologi Penelitian, Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, Bab V Simpulan dan Saran. Penulis menyadari bahwa tidak akan selesai jika tidak adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada Allah SWT yang selalu memberikan rezeki dan nikmat baik kesehatan jasmani maupun rohani kepada penulis dan kedua orang tua tercinta, Bapakku Mustodi dan Ibuku Ida Laila , kakak dan ayukku tersayang, saudara dan teman-temanku yang telah memberikan semangat. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada ibu DR. Diah Isnaini Asiati,S.E.,MM dan bapak Amidi,S.E.,M.Si yang telah membimbing dan memberikan masukan guna menyelesaikan skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak DR.H.Abid Djazuli, S.E., M.M, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan.
2. Bapak Drs.H.Fauzi Ridwan, S.E., M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

3. Ibu H.J. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si dan ibu Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M selaku ketua dan wakil jurusan prodi akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E, M.M selaku dosen pembimbing akademik.
5. Ibu HJ. Kholilah, S.E.,M,Si dan bapak Yudha Mahrom, DS, S.E.,M.Si
6. Bapak dan ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta para staf dan karyawan.yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian serta responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.
7. Pimpinan PT. AJB Bumi Putera cabang cinde Palembang
8. Semua pihak

Semoga Allah membalas budi baik atas seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan meskipun demikian muda-mudahan bermanfaat, Terimakasih.

Palembang, Januari 2020

Jepri Aris Munander

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT.....	xiv
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
 BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
(1) Landasan Teori.....	11
(2) Penelitian Sebelumnya	17
(3) Kerangka Pemikiran	20
(4) Hipotesis	21
 BAB III. METODE PENELITIAN	
1. Jenis Penelitian.....	22
2. Lokasi Penelitian.....	23
3. Operasionalisasi Variable	23
4. Populasi dan Sampel.....	24
5. Data Yang Diperlukan.....	25

6. Metode Pengumpulan Data.....	26
7. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	27
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	35
B. Pembahasan Hasil Penelitian	46
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	53
B. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Tanpa SDM yang handal maka sulit bagi setiap organisasi untuk berkembang, karena dinamika dan kemajuannya tergantung pada dinamika dan kemajuan SDM yang dimilikinya. Oleh karena itu setiap organisasi harus mencemati agar SDM yang dimilikinya selalu maksimal berkarya memberikan kontribusi kepada organisasi secara terus menerus.

Kondisi di atas dapat dilakukan apabila karyawan menunjukkan loyalitasnya kepada organisasi. Loyalitas karyawan akan menumbuhkan sikap setia sehingga mereka selalu siap memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi. Karyawan yang loyal akan memiliki orientasi terhadap kemajuan perusahaan dengan terus meningkatkan kualitas dan hasil kerjanya. Terdapat anggapan bahwa loyalitas tergantung pada lamanya karyawan bekerja. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena loyalitas juga dapat dilihat dari sikap positif karyawan ketika bekerja, inovasi dan integritasnya untuk menunjukkan kualitas kerja, dan tetap bertahan meskipun perusahaan dalam keadaan sulit.

Loyalitas karyawan muncul dari kepuasannya bekerja. Kepuasan bekerja akan menumbuhkan perasaan senang sehingga karyawan bersedia bertahan. Selanjutnya kepuasan akan meningkatkan kinerja, mengurangi pergantian, meningkatkan kehadiran, dan mengurangi kecelakaan. Karyawan-karyawan yang puas akan lebih sungguh-sungguh menunjukkan partisipasinya terhadap kemajuan organisasi.

Salah satu factor yang membuat karyawan puas adalah adanya pemberian kompensasi yang jelas dalam perusahaan (Mangkunegara, 2000). Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Lewat pemberian kompensasi agar dapat memberikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Salah satu bentuk kompensasi yang diberikan dapat berupa insentif. Insentif merupakan salah satu penghargaan atau motivasi yang diberikan perusahaan dengan bentuk materi. Menurut Handoko dalam Sirait (2016) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang financial yang melebihi upah atau gaji dasar, seperti yang dinyatakan oleh Sirait (2016) bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya.

Loyalitas karyawan juga menjadi perhatian perusahaan-perusahaan asuransi. Perusahaan asuransi bekerja dengan prinsip memberikan perlindungan kepada setiap orang, keluarga, dan perusahaan dari kerugian akibat risiko munculnya berbagai bencana dan kemalangan. Ini kontribusi sosial yang besar dari industri asuransi kepada masyarakat. Ratusan triliun rupiah skema uang pertanggungan disediakan oleh sektor asuransi kepada masyarakat untuk memberikan proteksi terhadap risiko dan kemalangan. Perusahaan-perusahaan asuransi jiwa menawarkan berbagai produk yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Banyak produk yang dirancang untuk melindungi nasabah dari resiko ekonomi yang berkaitan dengan kematian, cacat, dan sakit. Produk-produk lain juga

bisa membantu nasabah untuk mengakumulasi uang guna mengakomodasi berbagai kebutuhan keuangan mereka di masa depan. Produk asuransi pun bermanfaat untuk meningkatkan kekayaan, mengakumulasi kekayaan, dan melindungi para nasabah dari resiko hilangnya sumber pendapatan mereka.

Pesatnya perkembangan perasuransian pada saat ini mendorong setiap perusahaan asuransi bersaing secara ketat serta menuntut pegawai mereka untuk bekerja dengan baik dan maksimal dalam pencapaian target yang akan dicapai secara profesional. Salah satu perusahaan asuransi adalah perusahaan AJB Bumiputera 1912 yang mempunyai banyak cabang di seluruh Indonesia. AJB Bumiputera 1912 mempunyai dua dinas yang terbagi menjadi pegawai dinas dalam dan pegawai dinas luar. Kedua dinas ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam memajukan perusahaan yang mempunyai begitu banyak kantor cabang yang terdapat di seluruh Indonesia. Kedua dinas ini dituntut bekerja secara profesional dan loyalitas kepada perusahaan, sebab perusahaan ini mempunyai nasabah atau mitra kerja yang sangat luas di seluruh Indonesia.

Perhatian khusus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar dapat berkinerja baik serta melakukan pelayanan yang memuaskan terhadap kustomer, sehingga kustomer menjadi loyal terhadap perusahaan. Loyalitas customer akan mendorong tumbuhnya perusahaan secara stabil. Stabilitas ini menjadi salah satu alasan terhadap terbentuknya loyalitas karyawan. Karyawan AJB Bumiputera 1912 selama ini.

Jika diamati dari loyalitas karyawannya tampak karyawan PT. AJB Bumiputera 1912 memiliki loyalitas yang kurang baik. Hal ini terlihat ada karyawan yang pulang sebelum menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak menaati peraturan. Beberapa karyawan juga keberatan lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan tidak selalu siap diberikan tugas oleh atasan. Misal ada

kedatangan tamu atau kunjungan ke PT lain kebanyakan karyawan tidak membantu persiapan acara tersebut dan sibuk dengan kepentingan pribadi masing-masing.

Loyalitas diatas dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan dalam bekerja yaitu mengenai fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan. selama ini karyawan merasa fasilitas yang di sediakan perusahaan terbatas dan belum mampu memenuhi tingkat kebutuhan kerja karyawan di perusahaan. Keterbatasan tersebut terkait dengan kualitas peralatan juga kuantitas peralatan yang digunakan. Seperti unit komputer yang masih kurang, ac yang sudah tidak dingin lagi dan tempat ibadah yang belum memadai. Selain itu kepemimpinan pimpinan cabang kurang baik hal ini dapat di lihat watak pimpinan acuh tak acuh terhadap karyawan, tidak memberi teladan yang baik bagi karyawan. Beberapa karyawan juga belum bersikap jujur, hal ini terlihat dari masih banyaknya karyawan berbohong atau mengkhianati kepercayaan yang telah diberikan oleh rekan dan atasan kerja yang menimbulkan reputasi yang negatif. Hal ini terlihat dari masih banyaknya karyawan yang korupsi waktu mereka pulang sebelum waktunya ataupun tidak menyelesaikan tugas yang telah di berikan. tentu hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan di atas dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi karyawan merupakan harapan yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Kompensasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil, karyawan tersebut mampu untuk melakukan servis yang memuaskan bagi kustomer, sehingga berdampak baik terhadap penjualan perusahaan. Sistem insentif diharapkan dapat memotivasi karyawan agar bekerja semaksimal mungkin, karyawan yang berada dalam organisasi tidak hanya sebagai objek pencapai tujuan perusahaan, tetapi juga sebagai subjek yang berperan dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi.

Gaji dapat menjadi factor penarik bagi karyawan yang memiliki kinerja baik. Gaji yang diberikan karyawan di AJB Bumiputera selama ini belum cukup mensejahterakan karyawannya, gaji yang diterima karyawan perbulannya berkisaran 2 juta sampai 2.5 jutaan (<https://job-like.com/company/28/salary/>) masih di bawah upah minimum yang ditetapkan pemerintah provinsi sumatra selatan sebesar 2.8 juta dan untuk kabupaten atau kota madya sebesar 2.9 juta.

(<https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-sumael>)

Selain gaji, perusahaan juga memberikan tunjangan, yaitu tunjangan jabatan tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang menjabat dengan jabatan tertentu seperti kepala cabang, selain itu PT. AJB Bumi Putera juga memberikan tunjangan kepada pegawainya dengan tujuan dapat meringankan biaya hidup pegawai seperti tunjangan jabatan, uang pensiun. Bagi karyawan yang sudah berkeluarga tunjangan yang diberikan perusahaan belum dapat membantu sepenuhnya biaya hidup karyawan.

Insentif merupakan salah satu dari faktor pembangun motivasi dan semangat pada karyawan. Pemberian insentif yang tepat akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya insentif diharapkan dapat mendorong semangat kerja serta membangun keinginan untuk mendapatkan prestasi dari hasil kerja yang telah dicapainya. Berikut ini data pemberian insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi pada tahun 2018 dapat kita lihat pada tabel dibawah ini.

\

Tabel 1.1**Daftar Penerima Insentif dan Besaran Insentif Karyawan**

No	Nama Karyawan	Jumlah Yang Diterima
1.	AK	5.099.000
2.	JP	4.325.000
3.	S	5.876.000
4.	K	9.876.000
5.	J	4.783.000

Sumber : Administrasi AJB Bumi Putera 1912 Cabang Cinde Palembang

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa besaran insentif yang diterima tiap karyawan berbeda-beda tergantung dari prestasi dan hasil kerja yang mereka capai. Insentif ini diberikan karyawan yang telah mencapai atau melebihi target premi asuransi yang dibebankan perusahaan kepadanya. Hal ini menimbulkan persaingan antar karyawan. Insentif yang diberikan oleh perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 berupa bonus produksi dan penagihan, sumbangan uang jalan, profit sharing atas hasil penjualan produk, uang pengawasan, dan reward berupa wisata ke luar negeri. Beragamnya jenis insentif ini memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Disamping hak yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan atas pencapaian target pemasarannya, perusahaan juga memiliki ketentuan kewajiban yang harus dipenuhi. Jika selama 3 bulan berturut-turut karyawan tidak mendapatkan nasabah baru sebagai konsekuensinya karyawan tersebut harus keluar dari perusahaan karena menurut pertimbangan perusahaan, karyawan tersebut tidak dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Rendahnya insentif dan besaran yang berbeda-beda dapat menimbulkan kurangnya tingkat loyalitas karyawan. Selain itu pembayaran insentif di rasa kurang adil bagi

karyawan karena pembayarannya di lakukan perperiode atau per tiga bulan dan sering juga mengalami keterlambatan pembayarannya hal ini membuat karyawan merasa kurang termotivasi untuk bekerja lebih giat melalui adanya pemberian insentif tersebut. Insentif yang dikelola secara benar dapat membantu mempertahankan tenaga kerja atau karyawan yang dimiliki agar tetap produktif untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya jika dikelola secara tidak tepat dapat membuat kurangnya semangat tenaga kerja atau karyawan dalam bekerja yang kemudian berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas kerja. Untuk mempertahankan tingkat produktivitas kerja karyawan itu sendiri, hendaknya pihak atasan dapat memberikan perhatian dan transparansi dalam pemberian insentif terhadap karyawan guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Di PT. AJB Bumi Putera 1912 Cabang Cinde Palembang**

B. Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi karyawan terhadap loyalitas karyawan pada AJB Bumi Putera.
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada AJB Bumi Putera.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan terhadap loyalitas karyawan pada AJB Bumi Putera.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada AJB Bumi Putera.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Memperluas ilmu pengetahuan dibidang ekonomi pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengembangan karier terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan.

2. Bagi Tempat Penelitian

Menjadi salah satu informasi sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk melakukan perbaikan bagi PT. AJB Bumi Putera berhubungan dengan kompensasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penenlitan ini dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa

DAFTAR PUSTAKA

- Puji Lestari.2017. Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia di Balikpapan. *e-jurnal psikologi*, volume 4, no 2
- Yulia Andini .2018.analisis faktor-faktor loyalitas karyawan pada kiry social bar Bandung. *Jurnal e-proceeding of management*, volume 5, no 2
- Endang Tirtana Putra.20.analyasis of factors that affect the loyalty of employe of Pt. Gersindo Minang Platation Pasaman Barat. *e-jurnal apresiasi ekonomi*, volume 6, No 3, tahun 2018
- Ovinda Pramana Putri.2013.pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Putra Masindo Utama Palembang.
- T. Hani Handoko. 2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Malayu S.P Hasibuan.2013.*Manajemen Sember Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Jusuf.2010.*Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*.
- Runtu. Julius. (26 februari 2014). Indikator Loyalitas Karyawan (Bab 2).Diakses dari <http://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas,karyawan- ,bahan .html> pada tanggal 10 november 2019.
- Levi.2002. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja (Bab 2).Diakses dari <http://seputarpengetahuan.co.id/2017/08//17-pengertian-kepuasan-kerja-menurut-para-ahli-teori-aspek-faktor.htn> , html pada tanggal 10 november 2019.
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian*.Bisnis.Bandung :Alfabeta.
- Bejo Siswanto Sastrohadiwiryono.2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian.2010. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait.2016. *Memahami Aspek –Aspek Pengelolaan Smbler Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.