

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN MEDAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program
Strata Satu (S-1) dari mahasiswa :

Nama : ARMANDO TAHI BAGUS NAPITUPULU
NPM : 19520256
Program studi : Manajemen
Judul skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA HOTEL KHAS
PARAPAT

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka
telah dilengkapi syarat-syarat akademis untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan
Komprehensif guna menyelesaikan studi.

SKRIPSI SARJANA PROGRAM STRATA SATU (S-1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Pembimbing Utama



Tri Melda Mel Lina, SE, M.Si

Dr. E. Pradumanan Sitallagan, S.E., M.Si

Pembimbing Pendamping

Ketua Program Studi


Hanny M Damanik, SE, MM


Romindo M Pasaribu, SE., MHA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat mempengaruhi kinerja pada setiap perusahaan, sehingga perusahaan harus dapat memberikan kepuasan kepada setiap karyawan agar mampu bekerja secara maksimal. Di era modern ini banyak perusahaan yang harus saling bersaing, perusahaan harus menunjukkan keunggulan yang menonjol agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Keunggulan suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia, karena tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak akan menghasilkan apa-apa, apalagi keunggulan yang menonjol pada perusahaan maupun hotel.

Hotel merupakan bisnis jasa akomodasi yang didalamnya terdapat unsur pelayanan, kenyamanan, serta fasilitas penginapan yang dibutuhkan bagi mereka yang menghendaki sarana penginapan untuk kepentingan keluarga maupun liburan. Berkaitan dengan pemanfaatan waktu luang untuk liburan maka bisnis ini menunjang industry pariwisata yang menyediakan berbagai fasilitas pertemuan penjamuan dan sebagainya.

Hotel Khas Parapat merupakan salah satu dari 12 hotel yang dikelola oleh PT. Hotel Indonesia Natour (PT.HIN) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memfokuskan dalam bidang bisnis perhotelan industri, khususnya jasa akomodasi perhotelan yang terletak di pegunungan di dekat Danau Toba. Resor terpencil ini berjarak 3 jam berkendara dari ibukota Sumatera Utara, Medan. Akses Wi-Fi gratis dan tempat parkir gratis tersedia di resor. Setiap kamar di hotel Khas Parapat menawarkan TV satelit dan kamar mandi dalam pribadi. Khas Parapat memiliki 3 restoran yang menyajikan masakan lokal dan internasional. Anda dapat bersantai di tepi danau yang berpasir putih serta melakukan kegiatan lainnya termasuk berenang dan berlayar. Beragam restoran dan tempat hiburan lainnya bisa ditemui di dekat Hotel Khas Parapat.

Banyaknya industri pariwisata khususnya di bidang pelayanan/jasa yang ada di Parapat semakin memperkuat perusahaan untuk tetap meningkatkan kualitas

pelayanan dengan cara memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan melalui karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Karena bisnis ini berhubungan dengan orang-orang sebagai pelanggan, maka bisnis ini berhubungan dengan kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan disini merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan bisnis ini.

Berikut ini adalah jumlah dan departemen karyawan yang ada pada Hotel Khas Parapat tahun 2023.

**Tabel 1.1 Data Karyawan Berdasarkan Departemen
Pada Hotel Khas Parapat**

No	Departemen	Jumlah
1	Executive	1
2	Accounting	12
3	Engineering	7
4	Manpower	15
5	Fb Product	12
6	Fb Servis	12
7	Front Office	9
8	House Keeping	25

Sumber : Hotel Khas Parapat Tahun 2023

Tabel 1.1 menyatakan tentang jumlah karyawan yang bekerja pada Hotel Khas Parapat. Dapat dilihat di data diatas menunjukkan bahwa hotel Khas Parapat memiliki total karyawan yang berjumlah 93 karyawan dengan berbagai departemen. Dengan banyak nya departemen tentu merupakan hal yang tidak mudah bagi Hotel untuk menyatukan persamaan persepsi dalam pekerjaan. Dengan jumlah karyawan pada masing-masing bagian departemen tersebut terlihat mengakibatkan timbulnya masalah di dalam Hotel Khas Parapat. Masalah yang timbul di Hotel Khas Parapat tentang kepuasan yang dirasakan oleh karyawan yang menurun. Hal tersebut adalah alasan peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian di Hotel Khas Parapat, karena perusahaan Hotel Khas Parapat mengalami permasalahan yang serius. Kepuasan kerja merupakan presepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai

yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Larengkeng, dkk (2023:407) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Kepuasan kerja pada hotel Khas Parapat masih tergolong rendah setelah dilakukan wawancara singkat pada karyawan tetap pada hotel tersebut. Berdasarkan wawancara diperoleh bahwasannya karyawan hotel Khas Parapat masih merasa kurang puas dilihat dari segi fasilitas, gaji dan tunjangan yang diterima setiap bulannya.

Kurangnya tingkat kepuasan yang dianggap kurang baik oleh karyawan mengakibatkan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan menjadi rendah. Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Nawawi (2017:101) mengatakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan melalui kesediaan karyawan dalam menjaga serta membela organisasi, baik didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, akan bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya. Dengan demikian bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan sangat berperan penting terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Khas Parapat, oleh sebab itu pihak perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan karyawan guna meningkatkan loyalitas para karyawan. Dapat dilihat dari tabel data karyawan berikut ini:

Tabel 1.2

Data Karyawan Tahun 2023

No	Tahun	Keterangan Karyawan	Total Karyawan
1	2021	Tetap	33 Orang
2	2022	Tetap	29 Orang
3	2023	Tetap	36 Orang

Sumber : Hotel Khas Parapat 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan di Hotel Khas Parapat selalu mengalami penurunan karyawan pada tiap tahunnya. Tahun 2021 total karyawan tetap ada 33 orang. Kontrak ada 53 orang, daily worker ada 17 orang, karyawan yang masuk ada 7 orang dan keluar ada 4 orang. Namun pada tahun selanjutnya yaitu 2022 karyawan mengalami pengurangan yaitu 8 orang karyawan dan yang masuk hanya 3 orang, dan tahun 2023 yang keluar ada 3 orang, namun yang masuk tidak ada satupun karyawan. Dengan banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan apa yang diberikan maupun dirasakan pada Hotel Khas Parapat. Berdasarkan observasi diperoleh bahwasannya loyalitas karyawan pada Hotel Khas Parapat dapat dikategorikan kurang karena karyawan tidak taat akan aturan perusahaan, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karyawan banyak yang tidak jujur dalam melaporkan hasil pekerjaannya, serta tidak adanya komunikasi antara karyawan dengan atasan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa tidak puas dengan pengembangan karir yang ada di perusahaan untuk karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun, pemberian kompensasi yang kurang merata, dan iklim organisasi yang ada di perusahaan yang kurang nyaman karena karyawan bersaing untuk mendapatkan jenjang karir sehingga ada beberapa karyawan yang tidak jujur dengan sesama rekan kerja.

Untuk menonjolkan kehebatan suatu perusahaan, maka perusahaan juga harus meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Dalam upaya menonjolkan keunggulan suatu perusahaan atau organisasi tidak lepas dari pemberian pelatihan kepada karyawan atau tenaga kerja, karena karyawan yang baru pertama kali masuk kerja ibarat kertas putih yang masih

bersih tanpa noda alias mereka masih belum tahu apa-apa tentang pekerjaan yang akan dimintai pertanggung jawaban ketika orang tersebut diterima sebagai karyawan. Dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, maka karyawan tersebut memiliki bekal untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelatihan memegang peranan yang sangat penting sebagai modal awal bagi seorang karyawan untuk memberikan kontribusi. Namun masih ada pimpinan yang kurang memberikan pelatihan kepada pegawainya sehingga menyebabkan pegawai tidak terarah untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal inilah yang menjadi fenomena alasan peneliti untuk melakukan penelitian ini, hal tersebut karena dalam sebuah perusahaan maka pelatihan kerja dan kompensasi menjadi pondasi penting.

Besarnya kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana perkembangan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Dessler,2016:284). Apabila pelatihan dengan positif dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, maka akan berdampak baik pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan nantinya. Adanya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya membuat karyawan akan bekerja dengan baik sehingga peningkatan loyalitas karyawan tercapai.

Tabel 1.3

Jenis Dan Jumlah Yang Mengikuti Pelatihan Pada Hotel Khas Parapat

Jenis Pelatihan Pegawai	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan	Metode Pelatihan	Syarat Pelatihan
<i>Motivation Training</i>	12	Class	Karyawan yang bekerja di Hotel Khas Parapat
			Materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
			Pelatih, pengajar atau pemateri harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
			Adanya penguat (<i>reinforcement</i>) guna

			membangkitkan respon yang positif dari peserta
<i>Hotel Study</i>	8	Outbond	Karyawan yang bekerja di Hotel Khas Parapat
			Bersedia pelatihan keluar dan mengikuti <i>training</i> yang diberikan tanpa mengeluh
			Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebabakan, keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai yang objektif
<i>Employe Productivity</i>	7	Class	Peserta adalah rekomendasi dari atasan
			Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoretis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.
Pemantapan Pkb	7	Class	Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk Mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan

Sumber : Depart. Personalia Hotel Khas Parapat 2023

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang bekerja di Hotel Khas Parapat tersebut sehingga banyaknya karyawan yang tidak mengikuti pelatihan sehingga tidak dapat bekerja dengan baik. Hal ini disebabkan oleh dana yang tidak memungkinkan untuk mengikut sertakan seluruh karyawan dan juga di sebabkan oleh waktu yang bisa menyita waktu pekerjaan sehingga membuat karyawan lebih memilih bekerja dari pada mengikuti pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, Fenomena yang muncul pada variabel pelatihan adalah munculnya indikasi permasalahan pada indikator instruktur pelatihan. Peserta merasa pelatihan tersebut dipimpin oleh trainer yang kurang mampu mengajak peserta aktif dalam membahas materi pelatihan dan tidak mempunyai daya tarik sebagai instruktur. Pada poin ini pihak instruktur berasal dari pihak internal perusahaan. Pada saat proses pelatihan ada beberapa dari karyawan yang kurang memahami materi yang telah diberikan pada saat pelatihan dilakukan sehingga karyawan melaksanakan tugas tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

oleh perusahaan. Oleh karena itu ketika karyawan diberi materi dan pelatihan ada karyawan yang cepat tanggap dan ada karyawan yang kurang tanggap sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Sebagian besar karyawan bekerja pada sebuah perusahaan dengan harapan mendapatkan uang, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Dari uraian di atas dapat dikatakan, bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktu, sebenarnya mengharapkan adanya kompensasi dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhan karyawan.

Kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat menumbuhkan loyalitas karyawan dalam perusahaan Badriyah (2015:164). Kompensasi merupakan hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dan sebaliknya merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar atas kontribusi yang telah diberikan, baik tenaga, pikiran dan waktu selama bekerja (Kasmir 2019:235). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyowati & Winahyu (2022) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Apabila karyawan merasa tidak loyal, karyawan tidak bekerja seperti seharusnya, dan pada akhirnya perusahaan akan sulit mempertahankan karyawan, dan juga sulit mengharapkan loyalitasnya.

Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran mereka terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari tempat mereka bekerja. Balas jasa berupa kompensasi biasanya telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya Berikut ini adalah tabel gaji yang diterima karyawan hotel Khas Parapat:

Tabel 1.4 Data Gaji Karyawan Hotel Khas Parapat 2023

No	Departemen	Gaji/Bulan (Rp)
1	Executive	4.500.000
2	Accounting	3.800.000
3	Engineering	3.600.000
4	Manpower	3.500.000
5	Fb Product	3.300.000
6	Fb Servis	3.300.000
7	Front Office	3.500.000
8	House Keeping	2.300.000

Sumber : Hotel Khas Parapat tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa gaji yang diterima oleh karyawan masih tergolong rendah. Dengan rendahnya gaji yang diterima oleh karyawan mengakibatkan mereka dalam pemenuhan kebutuhan serba kekurangan, terkadang mereka harus mencari kerja tambahan dan ada juga yang sampai ngutang karena biaya pendidikan anak tidak sebanding dengan gaji yang mereka terima. Berdasarkan wawancara yang dilakukan diperoleh bahwa kenaikan gaji yang terjadi pada setiap tahunnya tidak mengalami kenaikan secara signifikan. Berdasarkan hasil prasurey yang telah dilakukan dapat permasalahan yang disebabkan oleh kompensasi yang dirasakan karyawan tidak sesuai dengan tingkat kerja yang dilakukan. Kompensasi dianggap tidaksebanding sehingga berakibat karyawan merasa belum puas dengan apa yang telah didapat tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan menjadi kurang baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wono,dkk (2021), Resa (2021) dan Dharmadi, dkk (2019), yang menganalisis variabel kompensasi dan pelatihan kerja terhadap loyalitas karyawan menyatakan bahwa kompensasi dan Pelatihan Kerja memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Jika pelatihan dan kompensasi yang diberikan cukup dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan maka hal itu akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja karyawan yang akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pertimbangan dari beberapa kondisi di atas menunjukkan pentingnya usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul; **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Kompensasi dan Pemberian Insentif pengaruhnya terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel Khas Parapat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Khas Parapat?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Khas Parapat?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Khas Parapat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Khas Parapat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Khas Parapat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Khas Parapat?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi:

1. Praktis

Sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi Hotel Khas Parapat dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan pelatihan kerja, kompensasi serta pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

2. Teoritis

Sebagai bahan evaluasi dan menambah wawasan bagi para karyawan dalam menjalankan tugas di perusahaan untuk meningkatkan loyalitas kerjanya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Loyalitas Kerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian loyalitas kerja karyawan

Loyalitas erat kaitannya dengan kesetiaan. Loyalitas adalah sebuah sikap yang menandai seseorang memiliki komitmen penuh terhadap sesuatu, bisa pasangan maupun pekerjaan. Loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan untuk menjaga dan mengelola organisasi di dalam dan di luar pekerjaan dari orang banyak tidak bertanggung jawab. Yang jelas loyalitas adalah sesuatu yang membutuhkan komitmen, dedikasi, dan rasa saling percaya.

Hasibuan (2021:210), menyebutkan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Suhendi (2017:260), mengatakan bahwa “loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu”. Loyalitas karyawan merupakan salah satu dari beberapa partikel yang digunakan untuk mengevaluasi sumber daya yang meliputi rasa loyalitas terhadap posisinya, pekerjaannya, dan perusahaan. Rasa loyalitas ini tercermin dari karyawan yang rela berjuang untuk perusahaan dan akan melindungi perusahaan jika terjadi perselisihan dari pihak internal maupun eksternal perusahaan (Kelvin dan Nainggolan,2021:2).

Selanjutnya Larengkeng, dkk (2023:407) mengatakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan melalui kesediaan karyawan dalam menjaga serta membela organisasi, baik didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Secara umum dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, akan bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli diatas tersebut, dapat dikatakan bahwa loyalitas kerja karyawan merupakan suatu sikap atau tingkahlaku yang menunjukkan kesetiaan dengan rasa cinta dan tanggung jawab terhadap perusahaan serta kesediaan mengorbankan waktu dan pikiran. Dengan demikian loyalitas kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seseorang karyawan ,dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

2.1.1.3 Faktor-faktor Loyalitas Kerja

Dikemukakan oleh Siswanto (2015:112), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

1. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan perusahaan agar dapat mencapai tujuan.

2. Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan.

2.1.1.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Nawawi (2017:101) adalah sebagai berikut:

1. Taat pada peraturan yaitu karyawan wajib mengikuti peraturan yang harus ditaati.
2. Memiliki tanggung jawab pada perusahaanyaitu tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
3. Kemauan untuk bekerja sama yaitu kondisi dimana rekan kerja dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Rasa memiliki terhadap keberadaan perusahaan yaitu rasa memiliki karyawan terhadap segala keberadaan perkembangan yang terjadi di perusahaan.
5. Hubungan antar pribadi yang harmonis di perusahaan yaitu kondisi hubungan antar pekerja di perusahaan.

2.1.2 Pelatihan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Adanya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya membuat karyawan akan bekerja dengan baik sehingga peningkatan kinerja karyawan tercapai. Menurut Mangkunegara (2017:44) “menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Kemudian Kasmir (2019:126) berpendapat “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya”.

Rivai (2015:87) pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan

informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan dengan perilaku aktual dengan perilaku yang di harapkan.

Jadi, menurut pendapat-pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan, bahwa pelatihan kerja adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang dengan mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan akan lebih produktif, serta mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Syamsudin (2015:67) menjelaskan beberapa faktor penyebab pelatihan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Angkatan Kerja, terdiri dari dan orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada.
2. Persaingan Global, perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan di pasar global. Agar dapat memenangkan persaingan di pasar global. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk itu, diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap survive dan memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.

Perubahan yang cepat dan terus-menerus, di dunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah. Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang. Dalam keadaan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan Kerja

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Dessler (2016:284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

Meningkatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumberdaya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerjakaryawan yaitu dengan jalan memberi kompensasi.

Menurut Siti Normi (2018:109) “Kompensasi dapat berbentuk upah per jam, hari atau gaji yang bersifat periodik. Upah sebagai balas yang adil dan layak diberikan kepada para pegawai atas pegawai dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi”. Selanjutnya menurut Kasmir (2019:235) “Kompensasi merupakan hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dan sebaliknya merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar atas kontribusi yang telah diberikan, baik tenaga, pikiran dan waktu selama bekerja”. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Dari berbagai defenisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau balas jasa terhadap perusahaan yang diterima oleh seseorang karyawan sebagai akibat dari jasa tenaga yang diberikan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2014:127-129) antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja

lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan

yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut Badriyah (2015:164) dimensi dan indikator kompensasi dibagi menjadi:

1. Gaji/upah, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
2. Insentif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat.
3. Bonus, balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.
4. Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll.
5. Fasilitas, program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja.
6. Asuransi, perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikat diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi

Dari indikator yang disampaikan oleh para ahli tersebut menunjukkan jika banyak indikator yang mempengaruhi agar kompensasi yang diberikan benar

benar memberikan rasa kepuasan dan dianggap mempunyai rasa keadilan bagi karyawan, sehingga benar-benar kompensasi membawa dampak yang positif bagi semua yang terlibat di dalam organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berguna untuk memberikan gambaran dan memperjelas kerangka berpikir dalam pembahasan, disamping itu juga bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wayan Sutya Edy Kumara & Wayan Mudiarta Utama Sumber: Manajemen Unud	Pengaruh Pelatihan Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali	Variabel: Pelatihan (X1), Loyalitas Karyawan (Y), Dan Kepemimpinan (Z)	Berdasarkan Hasil Penelitian Yang Telah Dijelaskan, Maka Dapat Diketahui Bahwa Pelatihan Kerja Karyawan Mampu Mempengaruhi Loyalitas Karyawan
2	Putu Aditya Dharmadi, dkk (2019) Sumber: Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis	Pengaruh Motivasi dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Four Points By Sheraton Bali Seminyak.	Variabel : Motivasi (X1), Pemberian Kompensasi (X2), Dan Loyalitas Karyawan (Y)	Berdasarkan Hasil Penelitian, Maka Dapat Disimpulkan Bahwa Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Hotel Four Points By Sheraton Bali Seminyak. Hal Ini Menunjukkan Bahwa Semakin Baik Kompensasi Yang Diterima Karyawan, Maka Semakin Baik Loyalitas Bekerja Dari Karyawan Tersebut.

3	Kelvin dan Nora Pitri Nainggolan (2021) Sumber: Jurnal Manajemen	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hotel Instar Kota Batam	Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2) Loyalitas Karyawan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Dapat disimpulkan bahwasannya Pelatihan Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hotel Instar Kota Batam. Kompensasi juga Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak, dan terakhir dapat diketahui Loyalitas Karyawan memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan
4	Rahmada Safitri (2021) Sumber: Jurnal Ekonomi	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Hotel Resort Di Kota Batu Malang	Variabel : Pemberian Insentif (X1) Dan Loyalitas Karyawan (Y)	Pemberian Insentif Berpengaruh Signifikan Dan Positif Terhadap Loyalitas Karyawan, Dimana Dalam Penelitian Ini Diketahui Bahwa Pemberian Inseentif Memberikan Pengaruh Sebesar 11,6% Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Hotel Resort Di Kota Batu Malang
5	Hilda Yunita Wono, Ismojo Herdono Dan Jefferson Ronaldo (2021) Sumber: Jurnal Ekonomi	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Hotel Tanjung Surabaya	Variabel : Kompensasi (X ₁), Beban Kerja (X ₂) Dan Loyalitas Karyawan (Y)	Berdasarkan Hasil Pembahasan Yang Telah Dilakukan Mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Karyawan Hotel Tanjung Surabaya), Maka Didapatkan Hasil Bahwa Variabel Bebas Kompensasi Memiliki Pengaruh Positif Signifikan Terhadap Variabel Terikat Loyalitas Karyawan.
6	Zahrotul Mawadah, Trias Setyowati Dan Pawestri	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi	Variabel : Pengembangan Karir (X ₁), Kompensasi (X ₂),	Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Ditemukan Memiliki Pengaruh Positif Yang Substansial Dalam Pengujian Regresi

Tabel 2.1 Sambungan

	Winahyu (2022) Sumber: Jurnal Ekonomi	Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Ijen View Bondowoso	Budaya Organisasi (X ₃) Dan Loyalitas Karyawan (Y)	Berganda. Hal Ini Menunjukkan Bahwa Di Hotel Ijen View Bondowoso, Remunerasi Yang Berkualitas Akan Meningkatkan Loyalitas Karyawan.
7	Filisia Resa (2021) Sumber: Jurnal Ekonomi	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak	Pelatihan (X ₁), Kompensasi (X ₂) Dan Kinerja Karyawan (Y)	1. Pelatihan Memiliki Pengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak 2. Kompensasi Memiliki Pengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak

Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

2.3 Kerangka Berpikir

Setiap perusahaan termasuk Hotel Khas Parapat menginginkan setiap karyawannya loyal terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan agar mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Hal tersebut dapat tercapai dengan cara menjalankan atau menyempurnakan tugas secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pada uraian teori yang telah di kemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka berpikir penelitian. Tujuannya adalah, untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang di teliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Adanya hubungan yang proporsional antara pelatihan dengan loyalitas karyawan. Dalam proses bekerja, pelatihan merupakan hal yang penting. Wayan Sutya Edy Kumara & Wayan Mudiarta Utama (2016), dalam jurnalnya Manajemen Unud Vol.5 No,3 2016, yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali”.

Terdapat hubungan yang berpengaruh langsung antara pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga pelatihan perlu di adakan berkelanjutan untuk

meningkatkan kompetensi karyawan dalam merebut persaingan baik di antar karyawan maupun diluar perusahaan. Pelatihan memegang peranan penting dalam memajukan suatu perusahaan, bahwa investasi dalam pelatihan tidak kalah penting dengan investasi peralatan dan juga modal. Pelatihan merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Besarnya kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana perkembangan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Pelatihan yang baik akan membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Simanjuntak, 2020), yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan tehnologi baru, membantu karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan, untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolute, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Berdasarkan hasil penelitian Dharmadi, dkk (2023) yang mengatakan bahwa Kompensasi Mempunyai Pengaruh Terhadap Loyalitas Kerja pada Karyawan Hotel Four Points By Sheraton Bali Seminyak. Kompensasi dan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh timbal balik. Kompensasi dapat meningkatkan

loyalitas karyawan dan loyalitas dapat meningkatkan kompensasi karyawan, sebab loyalitas dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pada hakekatnya semua orang ini bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan, kebahagiaan dan menimbulkan loyalitas terhadap karyawan yang bekerja, sehingga karyawan tersebut akan berusaha bertahan di dalam perusahaan tersebut. Besar atau kecilnya kompensasi bergantung kepada pekerjaan yang dilakukannya. Pekerjaan yang mudah dalam arti semua orang bisa mengerjakannya maka pada umumnya kompensasi yang diberikan tidak begitu tinggi. Sebaliknya pekerjaan yang sulit, tidak semua orang bisa mengerjakannya serta memerlukan pendidikan atau keterampilan maka tingkat kompensasinya lebih tinggi

Kompensasi yang mencukupi bagi karyawan akan memberikan mereka semangat dalam bekerja. Selain kompensasi, manajemen stres kerja diperlukan juga untuk mendorong tenaga kerja agar mereka mempunyai loyalitas dan kegairahan kerja yang tinggi atau yang lebih giat bekerja untuk meningkatkan tujuan prestasi kerja dari tenaga kerja itu, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Kompensasi yang diberikan harus adil dapat menimbulkan loyalitas dan kegairahan kerja, tidak statis, dapat mengikat karyawan dan komposisi dari kompensasi harus pula diperhatikan agar dapat mengikat karyawan untuk tidak pindah pekerjaan.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

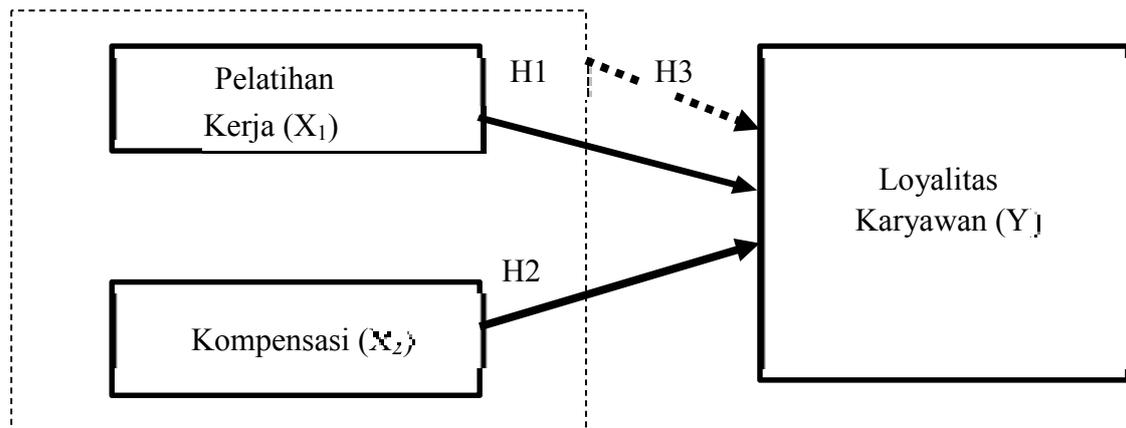
Perusahaan harus mendorong agar karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan yang loyal akan mudah dikembangkan, mempunyai inisiatif untuk kemajuan perusahaan, selalu mendukung program-program perusahaan, ikut serta memecahkan masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan ke depan, menghormati pimpinan, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan nya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Pelatihan, kompensasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik dan peran

kepemimpinan (Gorda 2004:80). Beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya loyalitas karyawan yaitu; Hubungan yang harmonis antara bawahan dengan pemimpin, suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam organisasi, pemberian pelatihan kepada karyawan, kompensasi yang memadai pendapat Filisia Resa (2023).

Apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan maka karyawan akan merasa puas dengan pihak perusahaan. Kompensasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan didalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dapat meningkatkan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, Oleh sebab itu pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berperan penting terhadap kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Dan begitu juga pelatihan, pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku seseorang (Kasmir, 2016). Pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, di mana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan di mana tenaga kerja tersebut bekerja. Melalui pelatihan, karyawan terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karier karyawan, dan membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan.

Berdasarkan teori dan penjelasan yang dikemukakan diatas, maka pengembangan kerangka berpikir.



Keterangan :

-----> = Pengaruh Simultan

————> = Pengaruh Parsial

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu ide untuk mencari fakta-fakta yang harus disimpulkan. Hipotesis ialah suatu pertanyaan sementara atau dugaan yang paling mungkin yang masih harus dicari kebenarannya. Berdasarkan kerangka teori, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Pelatihan Kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel Khas Parapat
2. Kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel Khas Parapat
3. Pelatihan Kerja dan Kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel Khas Parapat

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8), metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic.

3.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh mengenai data yang diperlukan. Penelitian akan dilaksanakan di Hotel Khas Parapat yang beralamat di Jl. Marihat No.1, Danau Toba, Girsang Sipangan Bolon, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara 21174.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian merupakan jadwal penelitian dari tahap penyusunan sampai penulisan skripsi yang dinyatakan dalam rentang waktu. Waktu penelitian dilakukan pada 19 Juni 2023 sampai penelitian selesai.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Siregar (2014:30) populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa dan lainnya. Sedangkan pendapat Sugiyono (2018:130) mengartikan “Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan uraian di atas, maka populasi secara sederhana disebut sekelompok orang yang menjadi sasaran penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Hotel Khas Parapat yang berjumlah 36 orang. alasan karyawan tetap yang diambil menjadi fokus penelitian ialah karena karyawan tetap tentu sudah lebih paham tentang pelatihan-pelatihan kerja yang disediakan oleh Hotel Khas Parapat dan sudah lebih merasakan kompensasi apa

yang diterima oleh karyawan tersebut, dan karyawan tetaplah yang lebih cocok digunakan sebagai sampel sesuai dengan judul penelitian.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015:118), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel harus benar-benar mewakili populasi yang ada, karena syarat utama untuk menarik suatu generalisasi adalah sampel yang diambil dalam penelitian harus merupakan cerminan dari populasi. Oleh karena itu dari populasi memerlukan teknik tersendiri agar sampel yang diambil dapat mewakili populasi. Menurut Sugiyono (2018:120) Random sampling dikatakan simple (sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu).

Pengambilan jumlah sampel ditentukan dengan berpatokan dari pendapat Arikunto (2010:134) menyatakan “Untuk sekedar ancar-ancar apabila subjek penelitian kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100, maka dapat diambil antara 10-15% dan 20-25% atau lebih”. Karena populasi kurang dari 100 maka dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh populasi yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 36 karyawan tetap Hotel Khas Parapat dengan teknik total sampling.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:61), variabel penelitian adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel penelitian, dengan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu :

1. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja sebagai variabel X_1 , dan Kompensasi sebagai variabel X_2 .
2. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat yaitu Loyalitas.

3.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasionalisasi dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Defenisi Operasionalisasi

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Pelatihan Kerja (X ₁)	Pelatihan kerja adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang dengan mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan . Dessler (2016:284)	1. Instruktur 2. Peserta pelatihan 3. Metode 4. Materi 5. Tujuan Pelatihan	Likert
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau balas jasa terhadap perusahaan yang diterima oleh seseorang karyawan sebagai akibat dari jasa tenaga yang diberikan Badriyah (2015:164)	1. Gaji/upah 2. Insentif 3. Bonus. 4. Tunjangan 5. Fasilitas 6. Asuransi	Likert
Loyalitas Karyawan (Y)	Loyalitas karyawan ialah suatu sikap atau tingkahlaku yang menunjukkan kesetiaan dengan rasa cinta dan tanggung jawab terhadap perusahaan serta kesediaan mengorbankan waktu dan pikiran . Nawawi (2017:101)	1. Taat pada peraturan 2. Memiliki tanggung jawab pada perusahaan 3. Kemauan untuk bekerja sama 4. Rasa memiliki terhadap keberadaan Perusahaan 5. Hubungan antar pribadi yang harmonis di perusahaan	Likert

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

3.4 Teknik Pengambilan Data

Untuk melakukan suatu penelitian, hal utama yang harus dilakukan adalah mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan judul penelitian. Untuk memperoleh data-data sebagai bahan dalam menyusun penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu :

- a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:140) “Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewe) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan”.

b. Metode Angket/Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2018:2019) “Angket atau kuesioner merupakan eknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

c. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229) “Observasi merupakan eknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan eknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain”.

3.5 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2015:199), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan apabila jumlah responden cukup banyak dan tersebar di wilayah yang luas. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan kepada objek penelitian. Angket yang di berikan kepada responden adalah pelatihan kerja, kompensasi dan loyalitas karyawan pada karyawan.

Jenis angket yang di gunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket tertutup yaitu kuesioner yang disusun dengan menyediakan jawaban sehingga pengisi hanya memberikan tanda pada jawaban yang dipilihnya sesuai keadaan yang sebenarnya. Angket yang digunakan oleh penulis adalah angket yang sudah di lengkapi dengan pilihan jawaban yang sesuai dengan skala likert dengan bobot skor sebagai berikut:

Tabel 3. 1

Pilihan jawaban dan Bobot Skor Jawaban

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2015:1

3.6 Uji Validitas Dan Realibitas

3.6.1 Uji Validitas

Pengertian validitas menurut Sugiyono (2017:125) adalah “Derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti”. Untuk mencari validitas sebuah item maka kolom yang dilihat yaitu kolom corrected item-Total Correlation pada tabel item-total Statistic hasil pengolahan data dengan menggunakan Statistical Program For Social Science (SPSS). Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Realibilitas

Suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu baik. Instrumen yang baik adalah instrumen yang sudah reliabel yaitu yang akan menghasilkan data yang dipercaya. Instrumen yang reliabel adalah walaupun berkali-kali diambil hasilnya tetap sama, jadi reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila pengukuran dilakukan pada kelompok subjek yang sama.

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa “Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas ini adalah dengan menggunakan metode alpha

cronbach's yang dimana satu kusioner dianggap reliabel apabila cronbach's alpha $> 0,0600$ Kuncoro (2018:18).

3.7 Uji Asumsi Klasik

Jika data telah dikumpulkan maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Dimana uji ini merupakan persyaratan sebelum dilakukan pengujian hipotesis, antara lain :

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Metode uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22.

Menurut Siregar (2014:148) kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a) Jika signifikan $> \alpha$ (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal
- b) Jika signifikan $\leq \alpha$ (0,05) maka data tidak berdistribusi normal

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018:107) "Uji Multikolinearitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi adalah dengan cara melihat besaran dari nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai Tolerance. dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependend dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *cut off* yang menunjukkan nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018:137) "Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual

suatu pengamatan kepengamatan yang lain”. Jika varians dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain sama maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. $H_0: \beta_1 = 0$ {tidak ada masalah heteroskedastisitas}
2. $H_1: \beta_1 \neq 0$ {ada masalah heteroskedastisitas}

Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang dimiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghazali (2018:52) “Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”.

Analisis regresi linier berganda ditunjukkan untuk menggunakan hubungan linier antara variabel bebas yaitu (x) dengan variabel terikat yang disebut (y). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Loyalitas Karyawan

x_1 = Pelatihan Kerja

x_2 = Kualitas Kehidupan Kerja

x_3 = Kompensasi

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial (uji-t)

Uji t merupakan uji secara individu digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan demikian, maka uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi variabel bebas secara individual atau parsial, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2018:99) “Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen”. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang di uji pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kemelesetan 5%. Jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika nilai sig. $< 0,05$, maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
2. Jika nilai sig. $> 0,05$, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018: 179) “Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5%”. Jika nilai signifikansi uji F $< 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan untuk analisis berikutnya, begitupun sebaliknya.

Kriteria uji simultan, yaitu :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

