

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN PT. ULTRA PETERNAKAN BANDUNG SELATAN (UPBS) DI KABUPATEN BANDUNG SELATAN

R. A. Rahma, D. Mardiningsih dan B.T. Eddy

Fakultas Peternakan dan Pertanian Universitas Diponegoro Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, promosi, fasilitas, komunikasi dan pengembangan prestasi terhadap loyalitas tenaga kerja di perusahaan UPBS. Penelitian ini dilakukan pada bulan 24-26 April 2012 di perusahaan UPBS Kecamatan Pangalengan Kabupaten Bandung Selatan. Penelitian menggunakan seluruh karyawan perusahaan sebagai responden. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui keadaan perusahaan UPBS dengan menggambarkan lokasi penelitian. Analisis statistik yang digunakan yaitu uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16 for windows. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linier berganda dengan model persamaan $Y = 20,601 + 0,521 X_1 + 0,177 X_2 + 0,146 X_3 + 0,125 X_4 - 0,105 X_5$. Koefisien determinasi (R^2) dari hasil analisis regresi diperoleh nilai sebesar 0,441 artinya 44,1% variasi nilai loyalitas (Y) dapat dijelaskan oleh variasi yang terdapat pada kompensasi (X_1), fasilitas (X_2), promosi (X_3), komunikasi (X_4), dan pengembangan prestasi (X_5) sedangkan 55,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa kompensasi pada perusahaan UPBS mempunyai pengaruh sangat nyata terhadap loyalitas tenaga kerja di perusahaan tersebut. Tingkat loyalitas termasuk dalam kategori sedang dengan rerata 73,88. Secara serempak kompensasi (X_1), fasilitas (X_2), promosi (X_3), komunikasi (X_4), dan pengembangan prestasi (X_5) berpengaruh sangat nyata terhadap loyalitas (Y). Secara parsial kompensasi (X_1) berpengaruh sangat nyata terhadap loyalitas (Y), sedangkan fasilitas (X_2), promosi (X_3), komunikasi (X_4), dan pengembangan prestasi (X_5) tidak berpengaruh terhadap loyalitas (Y).

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence compensation, promotion, facilities, communication and development achievements in the workforce loyalty UPBS company. The research was done in 24 to 26 April 2012 at the company UPBS District Pangalengan South Bandung regency. Research using the rest of the company as a respondent. Descriptive analysis is used to determine the state of the company UPBS by describing the research sites. The statistical analysis used the test multiple linear regression analysis using SPSS 16 for windows. Based on the calculations, the linear regression equation with the model equation $Y = 20.601 + 0.521 X_1 + 0.177 X_2 + 0.146 X_3 + 0.125 X_4 - 0.105 X_5$. The coefficient of determination (R^2) of the regression analysis obtained a value of 0.441 means that 44.1% variation in the value

of loyalty (Y) can be explained by variations contained in the compensation (X1), facilities (X2), promotion (X3), communication (X4) and development achievements (X5), while 55.9% is explained by other variables not included in the model equations. The conclusion of this study that the company's compensation UPBS has the most significant effect on the loyalty of the workforce in the company. Loyalty levels included in the category with average 73.88. Simultaneously compensation (X1), facilities (X2), promotion (X3), communication (X4), and the development of achievement (X5) is very real effect on loyalty (Y). In partial compensation (X1) was highly significant effect on loyalty (Y), while the facilities (X2), promotion (X3), communication (X4), and the development of achievement (X5) had no effect on loyalty (Y).

Key word : Loyalty, Labors', corporate PT. UPBS

PENDAHULUAN

Loyalitas merupakan suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektifitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat terhadap seseorang atau sistem atau peraturan.

Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektifitas dan efisiensi dari suatu organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan.

Melihat dari fenomena yang ada, bahwa faktor tenaga kerja merupakan hal utama bagi kelangsungan perusahaan. Tentunya fenomena ini harus segera diatasi guna menjaga kestabilan perusahaan. Selanjutnya loyalitas karyawan ini akan mengarah kepada peningkatan performansi kerja yang dapat meningkatkan laba perusahaan yang dapat berakibat pada peningkatan produktivitas perusahaan. Persoalannya adalah bagaimanakah pengaruh faktor loyalitas tenaga kerja yaitu: gaji,

fasilitas, promosi, komunikasi dan pengembangan prestasi karyawan yang terjadi di perusahaan PT. Ultra Peternakan Bandung Selatan di Kabupaten Bandung Selatan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas terhadap karyawan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, promosi, fasilitas, komunikasi dan pengembangan prestasi terhadap loyalitas tenaga kerja di perusahaan UPBS. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran mengenai kompensasi, promosi, fasilitas, komunikasi dan pengembangan prestasi terhadap loyalitas tenaga kerja di perusahaan. Sehingga dapat diketahui langkah yang akan diambil selanjutnya untuk memberikan dorongan atau semangat terhadap perusahaan dalam membina tenaga kerja, guna mencapai tujuan bersama.

Keberhasilan pada suatu peternakan tergantung pada tata laksana yang dilakukan. Tanpa tata laksana yang teratur dan baik, produksi yang akan dihasilkan oleh ternak yang diusahakan tidak akan sesuai dengan yang diharapkan, bahkan suatu kerugian dan kehancuran yang cukup besar akan senantiasa mengancam peternakan tersebut. Tatalaksana pemeliharaan sapi perah secara umum meliputi bibit, perkandangan, pakan, pengendalian penyakit, reproduksi, dan tatalaksana pemerahan.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barangdan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan tingkah laku sehari - hari dalam perbuatan melaksanakan tugas (Siagian, 2009). Loyalitas kepada pekerja tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan

keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan baik dan dengan tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja (Handoko, 2010).

Penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Sebab, langkah mengadakan penilaian prestasi kerja tersebut berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik atas tenaga kerja yang ada dalam organisasi (Martoyo, 2000). Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan dan latihan (Hasibunan, 2003).

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang (Handoko, 2010). Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti (Hasibuan, 2002). Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang berupa tidak langsung berupa uang. Kompensasi akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan (non-finansial) (Martoyo, 2000).

Promosi ialah apabila pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatanya dalam hierarki dalam jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Promosi dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial, akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaanya yang bersifat teknis dan non manajerial (Siagian, 2009). Menurut Handoko (2010) bahwa promosi yang didasari oleh prestasi kerja merupakan dasar penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang.

Pengertian atau definisi komunikasi adalah bermacam-macam, sebagaimana yang dikemukakan masing-masing orang. Namun, apa yang dikemukakan tersebut

hanyalah untuk memberikan batasan terhadap apa yang dimaksud dengan komunikasi. Menurut Suranto (2005), komunikasi adalah “suatu usaha yang sistematis untuk merumuskan secara tegas azas-azas dan atas dasar azas-azas tersebut disampaikan informasi serta dibentuk penadpat dan sikap.” Menurut Wiryanto (2004), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja (Siagian, 2009). Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif (Handoko, 2010).

METODE PENELITIAN

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran diatas dapat diajukan hipotesis:

Diduga ada pengaruh sistem kompensasi, fasilitas, promosi, komunikasi dan pengembangan prestasi terhadap tingkat loyalitas tenaga kerja

Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Ultra Peternakan Bandung Selatan yang terletak di kampung Cieurih, Desa Margamekar , Kecamatan Pangalengan. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 24 sampai 26 April 2012 sebagai tahap pendahuluan dan diteruskan sampai bulan juli untuk mengambil data penelitian di perusahaan PT. Ultra jaya di Kecamatan Pangalengan, Kabupaten Bandung Selatan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, metode survey dengan menggunakan metode sampling jenuh, juga sering disebut sebagai metode sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan bila jumlah populasi relatif kecil

atau bila ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiono, 2008).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data secara deskriptif dilakukan dengan observasi dan wawancara dan pengambilan data terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas diambil menggunakan alat kuesioner (Lampiran 1.). Data yang diambil merupakan data primer. Kuisisioner dibagikan kepada seluruh karyawan yang berjumlah 56 karyawan perusahaan. Pengisian kuisisioner dilakukan pada jam istirahat yaitu pukul 12.00-13.00. Lembar kuisisioner diisi oleh karyawan perusahaan sendiri dan dikumpulkan setelah jam istirahat selesai kepada peneliti.

Analisis Data

Data yang didapatkan berupa hasil dari kuisisioner yang berisikan Loyalitas (Y) dapat dilihat dari berbagai segi diantaranya kedisiplinan, komitmen, tanggung jawab dan kejujuran. Hasil variabel (Y) tersebut diperoleh dari daftar pertanyaan dan setiap pertanyaan terdiri dari 5 tingkat jawaban. Kemudian variabel (X) di dapatkan dari kompensasi (X_1), fasilitas (X_2), promosi (X_3), komunikasi (X_4), dan pengembangan prestasi (X_5). Hasil variabel (X) diperoleh dari daftar pertanyaan dan setiap pertanyaan terdiri dari 5 tingkat jawaban. Data yang diperoleh dari penelitian kemudian diolah dan dianalisis secara deskriptif. Untuk mengetahui faktor - faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas tenaga kerja data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Analisis pengujian data yang diperoleh akan diolah dengan program komputer *windows SPSS (Statistical Package for Social Sciences)* untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, fasilitas, promosi, komunikasi dan pengembangan prestasi terhadap loyalitas tenaga kerja.

Rumus Formulasi matematis regresi berganda, menurut Morissan (2012) adalah:

Analisis regresi linier berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

Y = Loyalitas (kedisiplinan, komitmen, tanggung jawab, kejujuran)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = kompensasi

X₂ = fasilitas

X₃ = promosi

X₄ = komunikasi

X₅ = pengembangan prestasi

b₁b₂ = koefisien regresi

Untuk mengetahui pengaruh secara serempak kompensasi, fasilitas, promosi, komunikasi dan pengembangan prestasi terhadap loyalitas tenaga kerja menggunakan uji F (Morissan, 2012).

Hipotesis regresinya adalah :

H₀ : b₁ = b₂ = b₃ = 0, artinya secara serempak kompensasi, fasilitas, promosi, komunikasi dan pengembangan prestasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas tenaga kerja.

H₁ : b₁ ≠ b₂ ≠ b₃ ≠ 0, artinya secara serempak kompensasi, fasilitas, promosi, komunikasi dan pengembangan prestasi berpengaruh terhadap loyalitas tenaga kerja.

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu apabila :

a. Nilai signifikansi $\alpha > 0,05$ maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

b. Nilai signifikansi $\alpha \leq 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi, fasilitas, promosi, komunikasi dan pengembangan prestasi terhadap loyalitas tenaga kerja. Menggunakan uji T (Morissan, 2012).

H₀ : b₁ = 0; b₂ = 0; b₃ = 0, artinya secara parsial kompensasi, fasilitas, promosi, komunikasi dan pengembangan prestasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas tenaga kerja.

$H_1 : b_1 \neq 0; b_2 \neq 0; b_3 \neq 0$, artinya secara parsial kompensasi, fasilitas, promosi, komunikasi dan pengembangan prestasi berpengaruh terhadap loyalitas tenaga kerja.

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu apabila :

- a. Nilai signifikansi $\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b. Nilai signifikansi $\alpha \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengujian Asumsi Klasik

Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006).

Uji heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mendeteksi gangguan akibat dari faktor yang tidak memiliki varian yang sama. Jika varian dari residu suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, disebut homoskedatis dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas (Algifari, 2000).

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen (Santosa dan Ashari, 2005).

Uji autokorelasi

Uji adanya autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson, dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika $DW > \text{batas atas (dU)}$ maka tidak ada autokorelasi
2. Jika $DW < \text{batas bawah (dL)}$ maka terjadi autokorelasi
3. Jika $dL < DW < dU$, tidak dapat diketahui terjadi autokorelasi atau tidak (Ghozali, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tatalaksana Pemeliharaan Sapi Perah

Tatalaksana pemeliharaan sapi perah secara umum meliputi bibit, kandang, pakan, reproduksi, penyakit, manajemen usaha, dan penanganan pasca panen dan pemasaran.

Jenis sapi perah yang dipelihara di PT Ultra Peternakan Bandung Selatan (UPBS) adalah sapi perah Jersey dan Friesian Holstein (FH). Bibit sapi berasal dari Australia dengan import pada tanggal 11 April 2009 pukul 13.00 sapi dara bunting pertama tiba di PT Ultra Peternakan Bandung Selatan (UPBS) sebanyak 150 ekor. Kemudian pengiriman sapi dilakukan secara bertahap hingga pada tanggal 6 Juli 2011 populasi berjumlah 2.274 ekor. Pada saat sekarang ini jumlah ternak di PT Ultra Peternakan Bandung Selatan (UPBS) sebanyak 2.935 ekor dengan jenis sapi Friesian Holstein (FH) dan Jersey.

Kompleks perkandangan PT. Ultra Peternakan Bandung Selatan (UPBS) terdiri dari 6 kandang utama dan 1 kandang hospital. Tipe kandang yang digunakan yaitu Tipe kandang yaitu Freetail dengan ukuran kandang = 144 m x 30,5 m. Kapasitas 1 kandang dapat menampung 450 ekor sapi perah. Kandang membujur dari barat ke timur, dinding terbuat dari beton dan rangka bangunan terbuat dari besi dengan lantai beralaskan karpet dan bangunan kandang berdekatan dengan bangunan produksi susu (pemerahan). Tipe kandang dari perusahaan peternakan adalah tipe Freetail. Lantai kandangnya terbuat dari semen di atasnya dilapisi karpet yang terbuat dari bahan karpet tebal agar ternak merasa nyaman dan tidak licin serta menjaga agar lantai kandang tidak becek. Atap kandang terbuat dari kerangka baja dan menggunakan asbes sebagai pelindungnya.

Pakan dengan kualitas dan kuantitas yang baik akan memberikan produksi susu yang optimal. Pakan yang diberikan pada perusahaan peternakan PT. Ultra Peternakan Bandung Selatan (UPBS) yaitu berupa silage jabon, king grass, Jerami segar, jerami kering, Rumput Alfalfa Dan Konsentrat yang diberikan diantaranya, Gandum, Kopra, DDGS wheat, DDGS jagung. Hijauan yang berikan berasal dari

perkebunan sendiri milik PT. Ultra Peternakan Bandung Selatan (UPBS) sedangkan konsentrat di peroleh dari pabrik yang berasal dari wilayah sekitar Kabupaten Bandung.

Susu yang sudah di perah menggunakan milking machine di tampung kedalam tangki pendingin khusus (*cooling unit*) yang langsung terhubung dengan alat pemerah. Suhu dalam tangki untuk proses pengcoolingan berkisar antara 4-7°C. Proses pengcoolingan bertujuan untuk memperlambat proses pertumbuhan bakteri dan serta proses reaksi kimia, bio-kimia, dan fisika pada susu sapi perah sehingga membutuhkan waktu lama menyebabkan kerusakan.

Unsur - unsur Loyalitas

Tingkat loyalitas tenaga kerja di UPBS dapat diketahui melalui kedisiplinan, komitmen, tanggung jawab dan kejujuran. Persentase dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Persentase Responden Menurut Tingkat Kedisiplinan, Komitmen, Tanggung jawab dan Kejujuran

	Kedisiplinan	Komitmen	Tanggung jawab	Kejujuran
	(%).....			
Baik	73,2	57,2	64,2	67,8
Cukup	26,8	42,8	35,8	32,2
Kurang	—	—	—	—
Jumlah	100	100	100	100

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Faktor - faktor yang mempengaruhi loyalitas tenaga kerja di PT. UPBS dapat diketahui melalui kompensasi, fasilitas, promosi, komunikasi dan pengembangan prestasi. Persentase dapat dilihat pada Tabel 2. Faktor kompensasi menurut responden dari hasil penelitian menyatakan, bahwa termasuk kategori yang baik sebesar 71,4% Keadaan tersebut kemungkinan disebabkan karena perusahaan UPBS mampu memberikan gaji yang layak sesuai dengan taraf hidup masyarakat di wilayah tersebut. Pemberian gaji pada suatu perusahaan mempunyai batasan standar UMR (Upah Minimum Regional) pada setiap daerah.

Tabel 2. Persentase Responden Terhadap Kompensasi, Fasilitas, Promosi, Komunikasi dan Pengembangan Prestasi pada PT. UPBS

	Kompensasi	Fasilitas	Promosi	komunikasi	Pengembangan Prestasi
	(%).....				
Baik	71,4	64,3	35,7	76,8	41,1
Cukup	28,6	35,7	64,3	23,2	58,9
Kurang	—	—	—	—	—
Jumlah	100	100	100	100	100

Faktor fasilitas menurut responden dari hasil penelitian menyatakan, bahwa termasuk kategori yang baik sebesar 64,3%. Keadaan tersebut kemungkinan disebabkan karena perusahaan UPBS mampu memberikan fasilitas yang di butuhkan oleh karyawan. Fasilitas yang baik dan memadai dapat membangun semangat bagi karyawan dalam bekerja dan dapat mendukung karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Faktor promosi menurut responden dari hasil penelitian menyatakan bahwa termasuk kategori yang baik sebesar 35,7%. Keadaan tersebut kemungkinan disebabkan karena perusahaan UPBS kurang melakukan promosi untuk semua karyawannya, perusahaan hanya memberikan promosi kepada karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan Ultra Jaya. Belum diberlakukan untuk karyawan UPBS dikarenakan perusahaan ini baru berjalan selama 3tahun.

Faktor komunikasi menurut responden dari hasil penelitian menyatakan, bahwa termasuk kategori yang baik sebesar 76,8%. Keadaan tersebut kemungkinan disebabkan karena perusahaan UPBS mampu menjaga komunikasi yang baik sesama karyawan yang berkedudukan manajerial maupun karyawan dibagian teknis. Perusahaan UPBS tergolong dalam perusahaan yang masih baru bergerak di bidang budidaya dan peternakan. Perusahaan UPBS hanya memiliki 56 karyawan di

perusahaan ini komunikasi yang terjalin antar karyawan tergolong sangat efektif dan efisien.

Faktor pengembangan prestasi menurut responden dari hasil penelitian menyatakan, bahwa termasuk kategori yang baik sebesar 41,1%. Keadaan tersebut kemungkinan disebabkan karena perusahaan UPBS jarang melakukan pengembangan prestasi secara formal. UPBS hanya melakukan pelatihan secara non formal dengan mendatangkan tentor 6 bulan sekali bagi semua karyawan dan peternak didiknya.

Uji kenormalan data dengan menggunakan uji kolmogrov menunjukan hasil yang signifikansi loyalitas sebesar 0,445, untuk nilai kompensasi sebesar 0,014, untuk fasilitas sebesar 0,203, untuk promosi sebesar 0,166, untuk komunikasi sebesar 0,039, dan untuk pengetahuan sebesar 0,044.

Uji Multikolinearitas (a) kolom Coefficients statistic, nilai Tolerance yang dihasilkan lebih dari 0,1 dan nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10, maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi Multikol, sesuai dengan pendapat Nugroho (2005) bahwa multikolinearitas dapat dilihat dari table Coefficients (a) kolom Coefficients statistics pada nilai batasan Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 .

Berdasarkan uji DW melalui analisis SPSS 16.00 pada kolom Durbin-Watson (DW) tabel model summary (Lampiran 5) menunjukkan nilai DW yang diperoleh sebesar 1,415 nilai ini jika dibandingkan dengan nilai t tabel menggunakan signifikansi 5% jumlah sampel (n) 56 dan jumlah variabel bebas (k) 5 maka diperoleh batas atas sebesar 1,3815 hal ini menunjukkan tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yaitu nilai Durbin Watson berada diantara $1,3815 < 1,415 < 4 - 1,3815$ (2,618).

Hasil yang ditunjukan pada table scatterplot, data tersebar jadi dapat dikatakan bahwa data memenuhi syarat untuk dilakukan uji analisis regresi. melihat grafik *scatterplot*, jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya jika ada pola yang jelas

serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda antara Kompensasi, Fasilitas, Promosi, Komunikasi dan Pengembangan Prestasi terhadap Loyalitas Tenaga Kerja pada PT. Ultra Peternakan Bandung Selatan

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil analisis regresi diperoleh nilai sebesar 0,441 artinya 44,1% variasi nilai loyalitas (Y) dapat dijelaskan oleh variasi yang terdapat pada kompensasi (X_1), fasilitas (X_2), promosi (X_3), komunikasi (X_4), dan pengembangan prestasi (X_5) sedangkan 55,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$

$$= 20,601 + 0,521 X_1 + 0,177 X_2 + 0,146 X_3 + 0,125 X_4 - 0,105 X_5$$

Uji F (Pengujian hipotesis secara serempak)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serempak. Berdasarkan uji serempak melalui analisis SPSS 16.00, nilai signifikan diperoleh 0,000 hal ini menunjukkan pengaruh nyata ($\text{sig} \leq 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya kompensasi (X_1), fasilitas (X_2), promosi (X_3), komunikasi (X_4), dan pengembangan prestasi (X_5) secara serempak berpengaruh sangat nyata terhadap loyalitas (Y).

Uji t (Pengujian hipotesis secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Analisis regresi secara parsial menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing - masing variabel independen yaitu kompensasi (X_1), fasilitas (X_2), promosi (X_3), komunikasi (X_4), dan pengembangan prestasi (X_5) terhadap variabel dependen yaitu loyalitas (Y).

SIMPULAN

Simpulan

Hasil penelitian analisis faktor - faktor yang mempengaruhi loyalitas tenaga kerja pada perusahaan PT. Ultra Peternakan Bandung Selatan (UPBS) di Kabupaten Bandung Selatan, dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden 73,88% di perusahaan UPBS mempunyai rasa loyalitas dengan nilai yang cukup sebesar.
2. Sebagian besar responden mempunyai nilai yang baik terhadap faktor kompensasi, fasilitas, dan komunikasi, dan nilai cukup untuk faktor promosi dan pengembangan prestasi
3. Secara serempak kompensasi (X_1), fasilitas (X_2), promosi (X_3), komunikasi (X_4), dan pengembangan prestasi (X_5) berpengaruh sangat nyata terhadap loyalitas (Y).
4. Secara parsial kompensasi (X_1) berpengaruh sangat nyata terhadap loyalitas (Y), sedangkan fasilitas (X_2), promosi (X_3), komunikasi (X_4), dan pengembangan prestasi (X_5) tidak berpengaruh nyata terhadap loyalitas (Y). Faktor kompensasi mempunyai pengaruh nyata terhadap tingkat loyalitas karyawan UPBS dalam bekerja. Artinya setiap peningkatan sistem kompensasi karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Sedangkan faktor fasilitas, promosi, komunikasi, pengembangan prestasi tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap tingkat loyalitas karyawan UPBS.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjisoedarmo S. 2006. Sistem Perbibitan Ternak Nasional Ruang Lingkup Ternak dari Aspek Mutu Genetis, Budidaya, Standard dan Pengawasan Mutu. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Univ Jenderal Soedirman. Purwokerto.
- Blakely, J and D.H. Bade. 1998. Ilmu Peternakan, edisi ke- 4 (Diterjemahkan oleh: Bambang Srigandono). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

- Handoko, T. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE .
- Hasibuan, M.S.P. 2003. Manajemen Tenaga kerja. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Martoyo. 2000. Manajemen Tenaga kerja. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Pemerintah Kabupaten Bandung. 2008. Daftar Tingkat Perkembangan Desa Margamekar. Kabupaten Bandung Selatan.
- Siregar, S. B. 1995. Sapi Perah, Jenis, Teknik Pemeliharaan dan Analisis Usaha. Penebar Swadaya, Jakarta.
- Sudono, A. F. Rosdiana dan B. S. Setiawan. 2004. Beternak Sapi Perah Secara Intensif. Agromedia Pustaka, Bogor.
- Siagian, S. P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Suranto, A.W. 2005. Komunikasi Perkantoran, Cetakan Pertama, Penerbit Media Wacana, Yogyakarta.
- Syarief, M. Z. dan R.M. Sumoprastowo. 1991. Ternak Perah. C.V. Yasaguna, Jakarta.
- Untung. 1996. Membuat Kandang yang Sehat. Puspawara, Jakarta.
- Wiryanto. 2004. Pengantar Ilmu Komunikasi. PT Gramedia Widiasarana, Jakarta