

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL YANG ADIL
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN SALES MARKETING
PT.SETIAJAYA MOBILINDO DEPOK**

ASLI
JURUSAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
21/1.22



Skripsi Oleh :

Aldi Muhammad Alif Arizky
01011381722183
Ekonomi Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
KAMPUS PALEMBANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL YANG ADIL
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN SALES MARKETING
PT.SETIAJAYA MOBILINDO DEPOK**

Disusun oleh :

Nama : Aldi Muhammad Alif Arizky
NIM : 01011381722183
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASII
JURUSAN MANAJEMEN
FACULTY OF
ECONOMICS
21/1.21.

Disetujui dalam melanjutkan perbaikan ujian komprehensif:

Tanggal Persetujuan
Tanggal:

21 Januari 2022

Dosen Pembimbing
Ketua,

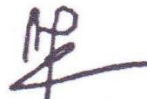


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984031002

Tanggal:

21 Januari 2022

Anggota,



Wita Farla WK., S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Tanggal:

19 Januari 2022

Anggota



Parama Santati., S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL YANG ADIL
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN SALES MARKETING
PT.SETIAJAYA MOBILINDO DEPOK**

Disusun oleh :


Nama : Aldi Muhammad Alif Arizky
NIM : 01011381722183
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASRI
21/1/22


Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 28 Desember 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 21 Januari 2022
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua,


Dr. Hj. Agustina Hanafi., M.B.A
NIP. 195708291984031002

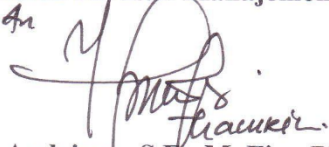
Anggota,


Wita Farla WK., S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Anggota


Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen


Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Aldi Muhammad Alif Arizky
NIM : 01011381722183
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:
Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Yang Adil Terhadap Loyalitas
Karyawan Sales Marketing PT.Setiajaya Mobilindo Depok.

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi., M.B.A
Anggota : Wita Farla WK., S.E., M.M
Penguji : Parama Santati., S.E., M.Kom.

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari karya tulis orang lain, telah saya sebutkan sumbernya dengan jelas, sesuai kaidah penulisan ilmiah.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 18 Januari 2022
Pembuat pernyataan



Aldi Muhammad Alif Arizky
01011381722183

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Jika kita mempunyai cita-cita dan hendak menggapainya, tempelkan cita-cita itu didepan dahi kita sehingga kita bisa melihatnya secara jelas dan terus tonggakan dagu hingga kita bisa menggapai cita-cita itu secara penuh.

Semua hal yang baik akan mempunyai prosesnya tersendiri, jangan samakan proses hidupmu dengan orang lain karena kita mempunyai jalan sendiri untuk menggapai kesuksesan.

Selalu berdoa untuk mewujudkan semua cita-cita terus berjuang hingga akhir hayat didepan mata.

~Aldi Muhammad Alif Arizky~

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah S.W.T. karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Yang Adil Terhadap Loyalitas Karyawan Sales Marketing PT.Setiajaya Mobilindo Depok”** Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.

Demikian skripsi ini dibuat, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan sekali lagi terima kasih untuk pihak yang telah membantu dan membimbing dalam penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 18 Januari 2022
Penulis,



Aldi Muhammad Alif Arizky
01011381722183

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam keadaan sehat wal afiat. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak terutama kepada:

1. Allah SWT, Tuhan Pencipta Alam Semesta. Terimakasih atas segala Rahmat, Hidayah serta Karunia-Mu hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik tentunya dalam keadaan sehat Walafiat.
2. Keluarga tercinta, Papa Adhi Sudarsyah S.Sos dan Mama Lis Pramana Larasati, Adek Dewinta Srikandi Utami, Nenek Hayuna, Eyang Sundarti dan Semuanya yang telah memotivasi semasa perkuliahan hingga akhir.
3. Bapak Prof. Dr.Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E.,M.E selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah banyak memberikan masukan dari awal perkuliahan hingga akhir kuliah dan juga sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Isni Andriana, S.E.,M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A dan Ibu Wita Farla WK S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan fikiran untuk memberikan saran dan masukan hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga kesehatan, keberkahan dan rezeki yang berlimpah selalu diberikan Allah SWT.

7. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku Dosen Penguji yang sudah memberikan waktu luang serta memberi masukan pada penulisan skripsi ini, sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar dan juga insyaAllah dapat dimanfaatkan diwaktu yang akan mendatang.
8. Ibu Aliyah selaku Admin Akademik Jurusan Manajemen yang selalu membantu dengan senang hati dalam setiap proses awal hingga akhir perkuliahan. Serta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi yang juga banyak membantu dan memberikan canda tawa dalam masa perkuliahan.
9. Terima kasih untuk kekasih tercinta Dita Khafifah yang telah menyemangati secara mental maupun fisik sehingga skripsi ini dapat terselesaikan semoga kita dapat terus bersama sampai akhir hayat. Hehe. Serta Pak Syahril, Mak Petima serta Yuk Dewi yang telah membuat kopi saat penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman di Cici, Depan, Rapit, Ngudot, Inoj, Karin, Seluruh teman di BN dan pihak yang telah membantu, yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Palembang, 18 Januari 2022
Penulis,



Aldi Muhammad Alif Arizky
01011381722183

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Skripsi telah menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Aldi Muhammad Alif Arizky
NIM : 01011381722183
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Yang Adil Terhadap Loyalitas Karyawan PT.Setiajaya Mobilindo Depok

ASII
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
21/11/21

Telah kami periksa penulisan grammar, maupun susunan tenses nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

Dosen Pembimbing,

Ketua,



Dr. Hj. Agustina Hanafi., M.B.A
NIP. 195708291984031002

Anggota,



Wita Farla WK., S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	Aldi Muhammad Alif Arizky
NIM	01011381722183
Jenis Kelamin	Laki-Laki
Tempat, Tanggal Lahir	Jakarta, 18 Januari 2000
Agama	Islam
Status	Belum Menikah
Alamat	Perum. Pondok Sukmajaya Permai Blok F2 No 7. Kota Depok
Email	aldialif12@gmail.com
No. Hp	089608121928
Riwayat Pendidikan	
2003	TK. Al-Mutaqin
2004-2010	SDN Sukmajaya 5 Depok
2010-2013	SMPN 6 Depok
2013-2016	SMAN 3 Depok
2017-2021	S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL YANG ADIL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN SALES MARKETING PT.SETIAJAYA MOBILINDO DEPOK

Oleh:
Aldi Muhammad Alif Arizky

ASU
JURUSAN MANAJEMEN
21/11/21

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi finansial yang adil terhadap loyalitas Karyawan sales marketing PT.Setiajaya Mobilindo Depok. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan sales marketing pada PT.Setiajaya Mobilindo Depok yang berjumlah 40 Karyawan sales marketing yang dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan berpedoman pada kuisisioner yang dibagikan kepada seluruh Karyawan sales marketing di PT.Setiajaya Mobilindo Depok dan Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini berdasarkan pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pemberian kompensasi finansial yang adil terhadap loyalitas Karyawan sales marketing PT.Setiajaya Mobilindo Depok. Oleh karena itu, saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah, untuk perusahaan disarankan untuk meningkatkan kompensasi tambahan kepada dengan mempertimbangkan faktor senioritas demi meningkatkan loyalitas Karyawan PT.Setiajaya Mobilindo Depok, untuk karyawan PT.Setiajaya Mobilindo Depok diharapkan dapat terus meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja agar tercipta kinerja yang maksimal.

Kata Kunci : *kompensasi finansial, loyalitas karyawan.*

Ketua,


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984031002

Anggota,


Wita Farla WK.S.E.M.M
NIP. 198104012014092001

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E.MM.Fin.,Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

**THE EFFECT OF FAIR FINANCIAL COMPENSATION ON THE
LOYALTY OF SALES MARKETING EMPLOYEES PT.SETIAJAYA
MOBILINDO DEPOK**

By :
Aldi Muhammad Alif Arizky

ASU
21/1/21

The purpose of this study was to determine how the effect of giving fair financial compensation to the loyalty of sales marketing employees of PT.Setiajaya Mobilindo Depok. The population in this study were all sales marketing employees at PT.Setiajaya mobilindo Depok totaling 40 person of sales marketing employees who were sampled using the census technique or saturated sample. The data collection technique was carried out based on the questionnaire which was distributed to all sales marketing employees at PT.Setiajaya Mobilindo Depok and the data analysis technique used was simple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between the provision of fair financial compensation on the loyalty of sales marketing employees of PT.Setiajaya Mobilindo Depok. Therefore, the advice that can be given from this research is, for the company it is recommended to increase additional compensation to employees by considering the seniority factor in order to increase the loyalty of employees at PT. Setiajaya Mobilindo Depok, for employees at PT. Setiajaya Mobilindo Depok, it is hoped that they can continue to improve the quantity and quality of work in order to create maximum performance. Keyword : financial compensation, employee loyalty

Keyword : financial compensation, employee loyalty

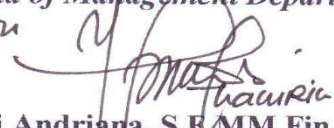
Advisor I,

Advisor II,


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984031002


Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

**Acknowledge by,
Head of Management Departement**


Isni Andriana, S.E., MM, Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era saat ini teknologi informasi dan komunikasi berkembang sangat cepat dan membuat persaingan usaha yang ketat dalam bidangnya masing-masing. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan harus memiliki keunggulannya seperti respon yang cepat dan fleksibel, agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sama dalam bidangnya.

Sumber daya manusia pada suatu perusahaan memiliki peran yang penting dibanding sumber daya yang lain, elemen ini harus diutamakan oleh setiap perusahaan, khususnya pada pemberian kompensasi terhadap karyawan karena kompensasi adalah elemen yang sangat penting bagi sumber daya manusia. Perusahaan harus mencari cara agar karyawan termotivasi dan mampu bekerja dengan baik. Salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawan tersebut yaitu gaji atau upah yang layak, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan kepada karyawan, kepemimpinan yang adil dan bijak, pengarahan yang wajar dan tempat bekerja yang dihargai oleh masyarakat atau dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi tersebut dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial, dalam penelitian ini ditegaskan kompensasi finansial yang menjadi bahasan, Menurut Rivai (2017) “Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban

perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun”.

Menurut Juliani (2019) Kompensasi diberikan kepada karyawan untuk memenuhi balas jasa kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas perusahaan meningkat dan target pun tercapai. Penelitian sebelumnya mengenai kompensasi terhadap loyalitas karyawan menghasilkan bahwa kompensasi dapat menjadi pemicu kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak bisa tumbuh begitu saja apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya (Heryati, 2016). Apabila suatu perusahaan mengalami penurunan loyalitas karyawan maka sudah seharusnya perusahaan tersebut melakukan introspeksi diri mengenai faktor yang mungkin menjadi penyebabnya.

Berhentinya karyawan dengan jumlah yang besar salah satunya berkaitan erat dengan kompensasi. Jika kompensasi yang diterima secara baik dan benar maka perasaan karyawan akan tetap memilih bertahan. Karena dirasa oleh karyawan apa yang diberikan kepadanya seimbang dengan kompensasi yang diterima. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kurang layak dan wajar maka niat karyawan untuk pindah akan tinggi dan memilih perusahaan yang dapat memberikan kompensasi seperti yang diinginkannya (Kasmir, 2016).

Hubungan yang terjadi antara pemberian kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan dimana karyawan tersebut di tuntut untuk bekerja secara terus menerus demi keberhasilan tujuan perusahaan, perusahaan mengharapkan keberadaan karyawan terus menerus bekerja seiring dengan tujuan perusahaan, dengan pemberian kompensasi yang baik maka akan menimbulkan proses kenyamanan kerja dan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan₁ uraian₁ di₁ atas₁ menunjukkan₁ bahwa₁ faktor yang berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi adalah loyalitas karyawan.

PT.Setiajaya Mobilindo terletak di wilayah Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang otomotif yang menjual mobil dan *after sales service* khususnya merek Toyota.

Dengan jumlah karyawan *sales marketing* yang berjumlah 40 orang sudah seharusnya perusahaan membuat karyawan menjadi nyaman dan tenang dalam bekerja agar karyawan dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan dan perusahaan dapat memenuhi target penjualannya.

Berikut adalah daftar kompensasi, data *turn over* dan juga data perbandingan masa kerja dan pemberian kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan *sales marketing* PT.Setiajaya Mobilindo Depok pada tahun 2020.

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Kompensasi Finansial Yang Diterima Oleh Karyawan Sales marketing PT.Setiajaya Mobilindo Depok

Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji/bulan (Rp)	Insentif/ Bulan (Rp)	Total (Rp)
<i>Sales Executive</i>	36	3.750.000	600.000	4.350.000
<i>Sales Counter</i>	4	3.750.000	600.000	4.350.000

Sumber : PT.Setiajaya Mobilindo Depok 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui PT.Setiajaya Mobilindo Depok pada 2020 terdapat 40 pegawai di bagian *sales marketing* yang diberikan kompensasi finansial sebesar Rp 4.350.000,- yang meliputi gaji pokok perbulan dan juga insentif (uang transportasi) perbulannya, Menurut artikel dari regional.kontan.co.id yang dikutip penulis menunjukkan bahwa jumlah UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) di kota depok menunjukkan Rp 4.339.514,- yang artinya jumlah tersebut sudah memenuhi UMK di kota tersebut.

Tabel 1.2
Data Turnover Karyawan Sales Marketing PT. Setiajaya Mobilindo Depok

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2018	48	3	8	43
2019	43	7	14	36
2020	36	11	7	40

Sumber : PT.Setiajaya Mobilindo Depok 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 data *turnover* karyawan tersebut dikumpulkan oleh peneliti pada tanggal 28 agustus 2021, pada tabel tersebut di tunjukan bahwa jumlah

karyawan pada akhir tahun selalu berkurang, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada akhir tahun 2018 berjumlah 43 orang dan menurun di akhir tahun 2019 yang berjumlah 36 karyawan dan pada akhir tahun 2020 karyawan di perusahaan tersebut sebanyak 40 orang.

Tabel 1.3
Data Perbandingan Masa kerja dan Jumlah Kompensasi yang diterima
Karyawan Sales Marketing PT.Setiajaya Mobilindo Depok

Masa kerja	Jumlah karyawan	Gaji/bulan (Rp)	Insentif/Bulan (Rp)	Total (Rp)
< 2 Tahun	7	3.750.000	600.000	4.350.000
2-5 Tahun	22	3.750.000	600.000	4.350.000
>5 tahun	11	3.750.000	600.000	4.350.000

Sumber : PT.Setiajaya Mobilindo Depok

Berdasarkan Tabel 1.3 data perbandingan masa kerja dan kompensasi yang diterima karyawan *sales marketing* PT.Setiajaya Mobilindo Depok, diketahui bahwa karyawan *sales marketing* yang telah bekerja di bawah 2 tahun menerima total gaji sebesar 4.350.000 juta rupiah dan karyawan *sales marketing* yang telah bekerja selama 2-5 tahun menerima gaji sebesar Rp 4.350.000,- lalu karyawan *sales marketing* yang telah bekerja diatas 5 tahun menerima total gaji sebanyak Rp 4.350.000,-.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan *sales marketing* dengan masa kerja di bawah 5 tahun dan karyawan *sales marketing* dengan masa kerja

diatas 5 tahun menerima total gaji yang sama sehingga menimbulkan kesenjangan pada sesama karyawan *sales marketing* PT.Setiajaya Mobilindo Depok.

Hal tersebut dikuatkan juga oleh wawancara pra penelitian yang dilakukan kepada 4 karyawan *sales marketing* di PT.Setiajaya Mobilindo Depok pada tanggal 22 juni 2021. Hasil dari wawancara tersebut menunjukkan adanya ketidakadilan dalam pemberian kompensasi. Disebutkan oleh karyawan *sales marketing* PT.Setiajaya Mobilindo Depok bahwa gaji yang diterima oleh karyawan lama (masa kerja diatas 5 tahun) sama dengan karyawan baru (masa kerja dibawah 5 tahun). Hal ini menyebabkan kesenjangan antara karyawan lama dan perusahaan, hal tersebut disebabkan karena karyawan lama mengharapkan adanya perbedaan dalam pemberian kompensasi dengan karyawan baru, dikarenakan mereka sudah mengabdikan dan berpartisipasi lebih lama diperusahaan tersebut. Masalah ini menimbulkan adanya penurunan loyalitas di perusahaan tersebut dan hal ini menjadi masalah di suatu perusahaan, sebab loyalitas karyawan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Dilihat dari kajian teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang penulis baca menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan antara lain ditunjukkan oleh penelitian yang ditulis oleh (Heryati, 2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang”.

Namun juga ada penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan antara lain ditunjukkan dengan penelitian yang ditulis oleh (Vrisna, 2020) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan”.

Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda beda hasilnya, maka hal ini menimbulkan *research gap*. Oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut diperlukan untuk memperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh Kompensasi Finansial terhadap loyalitas karyawan dan sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka hal inilah yang menjadi dasar kuat bagi penulis untuk meneliti adanya hubungan pengaruh antara dua variabel dengan judul **“Pengaruh pemberian kompensasi finansial yang adil terhadap loyalitas karyawan *sales marketing* di PT.Setiajaya Mobilindo Depok”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas adalah “Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi finansial yang adil terhadap loyalitas karyawan *sales Marketing* di PT.Setiajaya Mobilindo Depok”.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui “Bagaimana Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial yang adil terhadap loyalitas karyawan *sales Marketing* di PT.Setiajaya Mobilindo Depok”.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah khazanah kepustakaan dan memperkuat teori-teori yang telah peneliti dapatkan, terutama tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang kompensasi dan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi pihak perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan pemberian kompensasi finansial yang adil terhadap loyalitas karyawan agar karyawan bisa lebih baik dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Selain itu hasil penelitian juga dapat menjadi salah satu bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut yang memiliki kajian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abriyani, Puspaningsih, 2014, “Faktor-faktor yang berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur”, *Jurnal Akuntansi dan Auditing*, Indonesia, Jakarta Vol 8, No 1. 2014
- Barus, Yuerda, 2017, “Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT.Emic Solusindo”, *Jurnal Program Studi Akuntansi Akademi Akuntansi* Vol 11 No.2 2017
- Darwis, A. Dwiyanti, 2020. “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu di Kota Makassar” *Jurnal Kompensasi finansial dan Non Finansial*, Makassar. Vol 5 no.1 2020
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Kedua*, Penerbit Universitas Diponegoro Surabaya
- Gomes, L, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Hartono Flash Surabaya. *Agora*, 5(2). Handoko, H. (2012). *Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen*, Universitas Kristen Petra Vol 6 no.1 2017
- Gouzali, Saydam, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bumi Aksara* Jakarta
- Heryati, A, 2016, Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56-75.
- Juliani, R. D. 2019, Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Dinamika Sains*, vol.7 (15).
- Jusuf, A. Muri, 2014, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*”. Jakarta : prenadamedia group.
- Kasmir, D. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Lavinia, D. 2018, Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik, *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 6, No. 1, (2018) 1-6
- Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Mondy, R. Wayne, Noe, Robert M., 2016. *Human Resource Management*, Tenth Edition, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga
- Noe, Robert M., (2014). *Human Resource Management*, Tenth Edition, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.
- Nurchayani, Ni Made; Adnyani, I.G.A. Dewi. (2016) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen*, vol,05.no,01.
- Nurjaman, Kadar., 2014, *Manajemen Personalia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Oktavianda, A. A., & Iqbal, M. 2018. Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 179-187.
- Pitoy, Tesalonica I, Riane J. Pio, Wehelmina Rumawas (2020).” Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado)” *E-Journal Universitas Sam Ratulangi* Vol, 1 No.4 2020
- Purba, Berto Kristanto., 2017, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pt. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis) *Jurnal om Fisip* Vol 4 No. 1, 2017
- Purnamasari. 2011 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Hubungan Partisipasi dengan Efektivitas Sistem Informasi. *Jurnal Riset Akuntansi Keuangan*. Vol.12 No.7 2011
- Reichheld, F.F., Scheffer, P. 2000. *E-Loyalty*. *Harvard Business Review*, Vol.78 No. 4.
- Rivai, Veithzal., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. *Organizational Behavior* Buku 1, Edisi Ke-12 Jakarta: Salemba Empat.

- Russ, Frederick A., and Kevin M. McNeilly. 1995. "Links Among Satisfaction, Commitment, and Turnover Intentions: The Moderating Effect of Experience, Gender, and Performance." *Journal of Business Research* 34.1: 57-65.
- Safitri, R., 2015 Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650-660.
- Sahariah, 2018 Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulselrabar, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Digilibadmin.Unismuh.Ac.Id/
- Siagian, Sondang., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Siagian, E Mawar. 2016, Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Siantar Hotel Parapat. I, Program Studi Manajemen, Universitas Sisingamangaraja Xii Tapanuli. *Jurnal Wahana Inovasi* Vol,04.No 02.
- Steers, RM dan Porter, L. W, 2016. *Motivation and Work Behaviour*. New York Accademic Press.
- Suseno, Eta Setyawan., 2014, Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember) *Jurnal Universitas Brawijaya Home*, Vol 8, No 2 (2014) > [Suseno](#).
- Todaro, Michael P. dan Smith, Stephen C. 2011. "*Pembangunan Ekonomi*". Edisi Kesembilan. Jakarta: Erlangga.
- Umar, Husein. 2019, *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Desertasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Vrisna, Vivilia Aninditya., 2020. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT.Berita Tribune Online International, *Journal Of Social Science And Business* Universitas Pendidikan Ganesha, Vol 1 No.3 2020
- Wibowo, J. 2013. Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx), Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Penjualan Cv. Pratama Jaya Di Madiun. *Agora*, 1(3), 1218-1226.

Witari, Heryenzus, 2020 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Ktm Resort Bulang (2020). *Jurnal IBBI University*. Vol-08, No-01.