

# Analisis Gaji Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Pada Mikie Holiday Resort Berastagi

Dina Octavia<sup>1</sup>, Jufri Halim<sup>2</sup>

STIM Sukma<sup>1</sup>, STMIK Triguna Dharma<sup>2</sup>

[dina1oktober@gmail.com](mailto:dina1oktober@gmail.com), [halim.jufri1972@gmail.com](mailto:halim.jufri1972@gmail.com)

## Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis gaji karyawan terhadap loyalitas kerja pada Mikie Holiday Resort Berastagi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan *Receptionis*. Metode penelitian dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas kerja karyawan. Selanjutnya temuan yang peneliti dapatkan yaitu faktor yang paling dominan yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu insentif yang diberikan. Dimana insentif selama ini diberikan hanya berdasarkan lama bekerja karyawan. Sehingga sering kali karyawan yang lama bekerja hanya berdasarkan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan sering kali karyawan muda dengan masa kerja yang mudah bekerja dengan penuh dedikasi yang tinggi tidak mendapatkan insentif yang sesuai harapan. Gaji memiliki peran yang sangat penting bagi loyalitas kerja karyawan. Dimana gaji yang dibayarkan tepat waktu serta sistem kenaikan gaji yang tertulis merupakan komitmen yang kuat manajemen Mikie Holiday Resort Berastagi dalam menjaga rasa kesetiaan kerja karyawan.

**Kata kunci :** Gaji, Loyalitas, Kerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Sebagai negara kepulauan terbesar di dunia yang terdiri dari 17.508 pulau atau yang biasa disebut juga sebagai nusantara atau negara maritim, Indonesia menyadari pentingnya sektor pariwisata terhadap perekonomian negara dikarenakan pertumbuhan pariwisata Indonesia lebih besar dari pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Pengembangan dan peningkatan kepariwisataan di Indonesia mendapat dukungan yang sangat kuat dari pemerintah. Hal ini terlihat dengan dikeluarkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata ; Kontruksi pengertian wisata diberikan batasan sebagai : kegiatan perjalanan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan mengunjungi tempat tertentu untuk tujuan rekreasi, pengembangan pribadi, atau mempelajari keunikan daya tarik wisata yang dikunjungi dalam jangka waktu sementara.

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen penggerak dalam proses dan keberhasilan perusahaan. Tanpa adanya, sumber daya manusia yang mumpuni dan yang satu padan dengan tujuan perusahaan, perusahaan tidak akan bergerak maju. Mengelola sumber daya manusia akan berbeda dengan mengelola sebuah mesin yang merupakan benda mati. Dikarenakan, pada dasarnya sumber daya manusia yang bekerja untuk perusahaan atau yang biasa disebut dengan karyawan mempunyai beberapa pertimbangan, salah satunya adalah kompensasi. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan menentukan kelayakan hidup dan kesejahteraan karyawan tersebut. Sedangkan, perusahaan pada dasarnya membutuhkan karyawan yang produktif ,tetapi dilain sisi karyawan mengharapkan kesesuaian kompensasi yang diterima sehingga mereka nantinya dapat menjadi loyal terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan lantasi kinerja mereka akan meningkat. Antara keduanya, kompensasi dan kinerja mempunyai keterkaitan satu sama lain.

Loyalitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor pendukung dalam keberhasilan suatu perusahaan. Loyalitas kerja karyawan dapat dilihat dari seberapa lama karyawan bekerja di suatu pekerjaan pada bidang tertentu. Karyawan umumnya akan mencari pekerjaan baru dan beralih ke bidang yang lain jika selama ini belum mendapatkan balas jasa yang sesuai diharapkan. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus membutuhkan orang lain tentunya sangat membantu manajemen dalam menjalankan aktivitasnya.

Gaji merupakan salah satu faktor yang mendorong seorang karyawan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya saat ini. Gaji yang diterima karyawan hendaknya sesuai dengan peraturan dan tertulis didalam kontrak kerja. Upaya untuk memberikan gaji yang layak memang seharusnya dilakukan oleh setiap perusahaan. Sehingga karyawna tidak berganti keluar dan masuk mencari pekerjaan lain.

Mikie Holiday Resort merupakan salah satu hotel yang ada di Kota Berastagi, Indonesia. Tingginya angka persaingan diantara bisnis pariwisata membuat manajemen Mikie Holiday Resort terus berupaya dalam memberikan yang terbaik kepada setiap pengunjung yang datang untuk menginap dan bermain di Mikie Holiday Resort. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa selama ini gaji yang diterima oleh karyawan kurang atau tidak sesuai yang diharapkan.

## 2. TINJAUAN TEORITIS

### 2.1 Gaji

#### 2.1.1 Pengertian Gaji

Dalam pengertian sehari-hari arti upah sering dibedakan dengan pengertian gaji. Pengertian upah lebih diperuntukkan bagi pekerja. Pekerja yang tidak tetap sifatnya, seperti pada pekerja borongan, atau pada pekerja-pekerja yang tidak tetap sifatnya. Sedangkan gaji lebih banyak dipakai untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya tetap atau untuk pekerjaan yang mengikat, seperti pegawai bulanan, pegawai negeri ataupun pegawai tetap.

Menurut Sikula (2007;119) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2009;118) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Kemudian menurut Rivai (2013:360) mengatakan bahwa gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari beberapa pengertian tentang gaji diatas dapat disimpulkan bahwa arti dari gaji adalah balas jasa yang berupa uang sebagai balasan atas seseorang yang melaksanakan tugas yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dan uang tersebut dapat berfungsi atau menjadi faktor dalam jaminan kelangsungan hidup.

#### 2.1.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Gaji

Gaji sebenarnya juga upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal ini waktu yang lazim digunakan di Indonesia adalah bulan. Gaji merupakan upah kerja yang dibayar dalam waktu yang ditetapkan. Sebenarnya bukan saja waktu yang ditetapkan, tetapi secara relatif banyaknya upah itu pun sudah pasti jumlahnya. Di Indonesia, gaji biasanya untuk pegawai negeri dan perusahaan - perusahaan besar. Jelasnya disini bahwa perbedaan pokok antara gaji dan upah yaitu dalam jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah. Namun keduanya merupakan balas jasa yang diterima oleh para karyawan.

Ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah menurut Hariandja (2012:56), dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan sebagai berikut :

1. Sistem upah menurut banyaknya produksi  
Upah menurut banyaknya produksi diberikan agar dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga - tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang - orang tua akan merasa tidak kerasan.
2. Sistem upah menurut lamanya dinas  
Sistem upah semacam ini akan mendorong untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. sistem ini sangat menguntungkan bagi yang lanjut usia dan juga orang - orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah ini akan memberikan perasaan aman kepada karyawan, disamping itu sistem upah ini kurang bisa memotivasi karyawan.
3. Sistem upah menurut lamanya kerja  
Upah menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu kerja yang sama, alasan - alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya.
4. Sistem upah menurut kebutuhan  
Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang. Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah kurang mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja dan lamanya dinas. Kebaikan akan memberikan rasa aman karena nasib karyawan ditanggung oleh perusahaan.

Didalam memberikan upah/gaji perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itu pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan, pengorbanan dari suatu jabatan dipertunjukkan dari persyaratan - persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Penghasilan ini ditunjukkan dari upah yang diterima.

Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para karyawan, mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang, tetapi juga membandingkan dengan rekan yang lain. Disamping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan

pengupahan pada perusahaan - perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.

Dalam hubungannya dengan ketidaklayakan dengan pengupahan apabila dibandingkan dengan perusahaan lain, ada dua macam ketidaklayakan tersebut menurut Hariandja (2012:341), yaitu :

1. Mengundang skala - skala upah yang lebih rendah dibandingkan dengan skala upah yang dibayarkan untuk skala pekerjaan yang sama dalam perusahaan lain.
2. Skala - skala upah dimana suatu pekerjaan tertentu menerima pembayaran yang kurang dari skala yang layak dibandingkan dengan skala - skala untuk jenis pekerjaan yang lain dalam perusahaan yang sama.

Dalam kebijaksanaan pengupahan, tujuan utama yaitu kebijaksanaan yang mendasarkan upah dari sumbangan tenaga dan pikiran karyawan. Struktur upah / gaji menunjukkan sistem yang formal mengenai skala - skala untuk tujuan tersebut. Sistem ini membedakan dalam pembayaran-pembayaran yang dianggap menunjukkan perbedaan yang sama dalam bentuk-bentuk pekerjaan. Tambahan - tambahan produktivitas atau penyesuaian faktor-faktor perbaikan yang menghubungkan upah / gaji dengan dibuat menurut rata-rata kemajuan perusahaan.

Kebijaksanaan pengupahan umumnya dibuat untuk :

1. Adanya pembayaran upah / gaji yang cukup untuk menjamin hidup berkeluarga dalam keadaan normal.
2. Mengadakan diferensiasi penghargaan pengupahan atau penggajian dalam perbedaan *skill*, tanggung jawab, usaha dan kondisi kerja.
3. Mengadakan suatu pembinaan pengupahan atau penggajian sesuai dengan peningkatan karya atau efisiensi kerja yang diberikan untuk mempertinggi daya hidup karyawan.
4. Mengadakan suatu pembinaan pengupahan / penggajian menurut stabilitas keuangan perusahaan.

### 2.1.3 Sistem Penggajian

Sistem penggajian menurut Hasibuan (2013;124) terdapat tiga sistem yaitu sebagai berikut:

1. Sistem Waktu  
Dalam sistem waktu, besarnya gaji ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompesasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besarnya gaji sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Kebaikan sistem waktu ini ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya gaji yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun gajinya tetap dibayar sebesar perjanjiannya.
2. Sistem Hasil (*output*)  
Dalam sistem hasil (*output*), besarnya gaji yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.
3. Sistem Borongan  
Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikan

### 2.1.4 Metode Pembayaran Gaji

Dalam Metode pembayaran gaji menurut Hasibuan (2013;123) terdapat 2 metode yaitu :

1. Metode Tunggal  
Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokoknya hanya didasarkan atas ijasah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkatan golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijasah terakhir yang dijadikan standarnya.
2. Metode Jamak  
Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijasah, sifat pekerjaan, pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang.

### 2.1.5 Teori Pengupahan

Teori pengupahan adalah suatu ilmu yang mempelajari cara penentuan dan perubahan bentuk upah yang ditetapkan. Para pakar mencoba menguraikan teori pengupahan dengan asumsinya masing-masing bahwa upah merupakan fungsi dari berbagai faktor untuk merumuskan sistem yang digunakan dalam suatu organisasi. Menurut Sihotang (2012:223) beberapa teori pengupahan menurut para ahli yaitu :

1. Teori Pengupahan dengan Dasar Hukum Penawaran dan Permintaan Adam Smith tahun 1723 – 1790 yang bertitik tolak dari hukum penawaran dan permintaan pada pasar sempurna dan mobilitas tenaga kerja secara sempurna. Dalam arti bila upah di sektor industri jauh lebih tinggi dari upah di sektor pertanian, maka sebagian pekerja akan pindah dari pertanian ke sektor industri agar memperoleh upah yang lebih besar.
2. Teori Upah Substansi David Ricardo seorang ahli ekonomi klasik dari Inggris menciptakan teori upah substansi dengan memanfaatkan teori hukum penawaran dan permintaan Adam Smith. Menurut Teori Ricardo, jika upah buruh/pekerja suatu waktu cukup tinggi, maka para pekerja itu akan cenderung melakukan pesta pernikahan karena upahnya cukup untuk menyediakan mas kawin dan pesta perkawinan. Akibatnya semakin tinggi tingkat kelahiran dan selanjutnya semakin meningkat juga pertumbuhan angkatan kerja yang mencari lapangan pekerjaan dan bersedia kerja walaupun upahnya ditekan serendah mungkin oleh pengusaha sampai ke tingkat substansi.  
Demikian terus - menerus yang dapat disimpulkan bahwa upah akan naik turun dan berkisar di atas dan di bawah upah substansi itu. Bahkan Ricardo telah sampai berani berkesimpulan bahwa sudah merupakan takdir Tuhan jika nasib pekerja itu tidak akan pernah jadi kaya karena mereka telah ditakdirkan hidup miskin di dunia ini, sedangkan majikan sudah takdir Tuhan juga menjadi majikan dan orang kaya selama hidup di dunia.
3. Teori Dana Tetap untuk Upah  
Seorang ahli ekonomi Inggris yang bernama John Stuard Mill (1803 – 1873) berpendapat bahwa pada setiap negara terdapat dana yang terbatas untuk upah. Dana untuk upah merupakan bagian dari dana masyarakat yang dihimpun dari tabungan.
4. Teori Produktivitas Marginal  
Teori ini didasarkan pada penurunan biaya marginal tenaga kerja, biaya tenaga kerja untuk produk marginal ke-10 lebih kecil dari biaya tenaga kerja untuk produk marginal ke-9, dan begitu seterusnya.
5. Teori Pengupahan dengan Pendistribusian Pendapatan Nasional Teori Pendistribusian Pendapatan Nasional ini dikembangkan oleh David Ricardo beserta Robert Malthus pada tahun 1800 – 1830.
6. Teori Investasi Sumber Daya Manusia Teori ini mendasarkan asumsinya bahwa setiap tambahan investasi terhadap sumber daya manusianya dalam pendidikan, pelatihan pengalaman kerja, gizi dan kesehatan akan menambah kemampuan berproduksi dari orang yang bersangkutan. Sedangkan upah merupakan imbalan atas nilai produk yang dihasilkan oleh seseorang pekerja.
7. Teori Upah Kontekstual  
Tingkat upah pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kondisi perusahaan itu sendiri, faktor sosial masyarakatnya, kualitas produknya, teknologi yang diterapkan di perusahaan, yang dipengaruhi oleh kualitas dan produktivitas sumber daya manusia, tingkat upah di perusahaan lain yang sejenis, manajemen pimpinan perusahaan lain yang sejenis, tingkat manajemen pimpinan perusahaan, dsb.

#### 2.1.6 Tujuan dan Manfaat Gaji

Menurut Moekijat (2010:87) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

1. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manajer.  
Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.
2. Aspek penerima kerja.  
Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

Menurut Hasibuan (2013:18) tujuan penggajian, antara lain :

1. Ikatan kerja sama  
Dengan pemberian gaji, terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja  
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif  
Jika program gaji ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi

- Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan  
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
  6. Disiplin  
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta menaati peraturan – peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.
  7. Pengaruh serikat buruh  
Dengan program kompensasi yang baik, maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
  8. Pengaruh pemerintah  
Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

## 2.2 Loyalitas Kerja

### 2.2.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Menurut Sudimin, loyalitas berarti kesetiaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. 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.

Lebih lanjut, terdapat beberapa ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan perusahaan. Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan diantaranya adalah : bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan suatu hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi. Loyalitas berarti kesediaan individu untuk setia terhadap sesuatu. Menurut Hasibuan (2013:95), loyalitas karyawan adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Soegandhi et al (2013:3) 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. Sedangkan menurut Mondy dalam Anesia (2012:6) mengemukakan bahwa loyalitas sebagai keterikatan yang diidentifikasi dari psikologi individu pada pekerjaannya dan sejauh mana hubungan karyawan dengan pekerjaan dan perusahaan. Kemudian menurut Wicaksono (2013:48), Loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Dari definisi mengenai loyalitas karyawan yang dipaparkan oleh para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk melaksanakan tugas, mengerahkan kemampuan tenaga dan pikirannya untuk membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Karyawan

Tinggi-rendahnya tingkat loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, bukan hanya dari faktor eksternal melainkan juga faktor internal yang ada dalam diri karyawan. Menurut Steer dan Porter dalam Agustina (2016: 60), bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Karakteristik pribadi  
Yang mana meliputi; usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan beberapa sifat individu lainnya.
2. Karakteristik pekerjaan  
Karakteristik pekerjaan meliputi; tantangan dalam pekerjaan, stres kerja, interaksi sosial, umpan balik tugas, dan kesesuaian tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan  
Desain perusahaan menyangkut pada *intern* perusahaan itu yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan, dalam pengambilan keputusan, paling tidak mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, baik ketergantungan fungsional maupun kontrol perusahaan.

4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan

Yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melakukan tugas seperti rasa aman.

### 2.2.3 Aspek-Aspek Loyalitas Kerja

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Nitisemito (2010:87) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan, yaitu:

1. Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

2. Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

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. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi, mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja.

6. Suka terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya setiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati, sebagai indikatornya bisa dilihat dari kesanggupan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini hanya akan mendeskripsikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga hal hanya akan mendeskripsikan bagaimana variabel bebas yang terdiri dari gaji terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan.

Menurut Sugiono (2012:9) juga mengemukakan penelitian kualitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Menurut Nazir (2009:54) penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki.

### 3.2. Populasi dan sampel

#### 3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:80) : "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Hal ini berarti populasi dalam arti kualitas dan kuantitas suatu objek/subjek. Pada penelitian ini, peneliti menjadikan Mikie Holiday Resort berjumlah 321 orang

#### 3.2.2 Sampel

Menurut Rusiadi,dkk (2013:29): "Sampel merupakan sebagian dari populasi". Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel secara *Probability sampling* dengan cara *total sampling*. Sehingga total populasi dapat dijadikan sampel. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu ditarik kesimpulannya. Adapun yang

menjadi populasi dalam penelitian ini karyawan Mikie Holiday Resort yang berjumlah 5 orang.

### 3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini pada Mikie Holiday Resort di Jl. Jamin Ginting, Sempajaya, Kec. Berastagi, Kabupaten Karo, Sumatera Utara 22152.

### 3.4 Sumber Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data peneliti melakukan metode pengumpulan dengan dengan sumber data primer.

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara dan observasi.
2. Data Sekunder yaitu data-data yang mendukung data primer, yang diperoleh dari peraturan-peraturan dan dokumen yang berkaitan dengan hal-hal yang diteliti.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam memperoleh data-data, informasi dan keterangan peneliti melakukannya dengan cara sebagai berikut :

1. *Interview*, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.
2. Observasi, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan dilapangan.
3. Kepustakaan, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil buku, karya ilmiah, tesis, disertai dengan ensiklopedia, internet.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiono (2010:246): "Aktivitas dalam analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, hingga datanya jenuh". Aktivitas tersebut adalah penyajian data, penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Sedangkan analisis deskriptif merupakan suatu analisis yang mendeskripsikan pengaruh antar variabel disiplin kerja terhadap lingkungan kerja. Analisis deskriptif ini dilakukan dengan menguraikan hasil wawancara dari setiap butir pertanyaan wawancara kepada para responden. Sehingga pada akhirnya peneliti menarik sebuah hasil kesimpulan secara umum mengenai hasil dari uraian wawancara tersebut.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja. Menurut Rivai (2013:360) mengatakan bahwa gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

### 4.2 Pembahasan

Adapun pembahasan yang didapat hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa ada beberapa masalah yang perlu diperhatikan, akan tetapi ada beberapa masalah yang timbul yaitu

1. Gaji yang diterima belum sesuai dengan tanggung jawab yang dibebani oleh karyawan. Hal ini dinyatakan oleh Hariandja (2012:56) bahwa Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semu orang. Salah satu kelemahan dari system ini adalah kurang mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan system upah menurut lamanya kerja dan lamanya dinas. Kebaikan akan emmberikan rasa aman karena nasib karyawan ditanggung oleh perusahaan.
2. Faktor yang paling dominan yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu insentif yang diberikan, hal ini dinyatakan oleh Hasibuan (2013;124) terdapat tiga system yaitu :
  - 1 Sistem Waktu



Dalam sistem waktu, besarnya gaji ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompesasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besarnya gaji sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Kebaikan sistem waktu ini ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya gaji yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun gajinya tetap dibayar sebesar perjanjiannya.

#### 2. Sistem Hasil (*output*)

Dalam sistem hasil (*output*), besarnya gaji yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil uang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

#### 3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikan.

## 5. KESIMPULAN

1. Faktor yang paling dominan yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu insentif yang diberikan. Dimana insentif selama ini diberikan hanya berdasarkan lama bekerja karyawan. Sehingga sering kali karyawan yang lama bekerja hanya berdasarkan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan sering kali karyawan muda dengan masa kerja yang mudah bekerja dengan penuh dedikasi yang tinggi tidak mendapatkan insentif yang sesuai harapan.
2. Gaji memiliki peran yang sangat penting bagi loyalitas kerja karyawan. Dimana gaji yang dibayarkan tepat waktu serta sistem kenaikan gaji yang tertulis merupakan komitmen yang kuat manajemen Mikie Holiday Resort Berastagi dalam menjaga rasa kesetiaan kerja karyawan.

## REFERENCES

- Andrew E. Sikula. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung.
- Griffin, Ricky W. 2012. Manajemen; edisi ketujuh jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, S.P Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2013.
- Lawrence A. Appley dan Oey Liang. 2010. Pengantar Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mary Parker Follet, 2010. Manajemen. Jakarta: Indeks.
- Mulyadi. 2013. Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2010. Sumdar Daya Manusia. Bandung: CV. Madar Maju.
- Nitisemito, Alex. S. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Jakarta. 2010.
- Ramdhan, Lutfi Arie. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada McDonalds Cililitan, Jakarta Timur). Jakarta. Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2013.
- Wicaksono, Purnomo. 2013. Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang. Vol 1. No 1. Hal 48-58