

ANALISIS PEMBERIAN TUNJANGAN DAN BONUS DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TELKOM CABANG SUMBAWA

Fitriani R¹, Suprianto^{2*}

¹²Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: antobalong83@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Submitted: 19 Mei 2023 Accepted: 10 Juni 2023 Published: 30 Juni 2023	<i>This study aims to know the effect of allowances giving and bonuses on employees loyalty at PT. Telkom Branch of Sumbawa. The type of this study was associative study. The types of data used were quantitative and qualitative data. Sources of data in this study were primary and secondary data. Total populations were 80 respondents. The technique of determining sample used was saturated sample (census sampling). Thus the sample in this study amounted to 44 people. The methods used to collect data were questionnaire and documentation. The data analysis technique used were the Classical Assumption Test, multiple linear regression analysis, t-test, F test and R^2 test through SPSS software version 16.0 for windows. The results showed that partially the provision of benefits did not have a significant effect on employee loyalty, while bonuses had a positive and significant effect on employee loyalty at PT. Telkom branch of Sumbawa. Simultaneously the provision of allowances and bonuses has a significant effect on employee loyalty at PT. Telkom branch of Sumbawa. The percentage of influence of allowances and bonuses on employee loyalty at PT. Telkom branch of Sumbawa is 55.2%, while the remaining 44.8% is influenced by other variables outside of this study, such as leadership style, work stress, compensation, and work environment.</i>
Keywords Allowance; Bonus; Employee Loyalty.	

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dunia yang ditandai dengan terbukanya persaingan independen di segala bidang merupakan tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan agar dapat bertahan, bahkan memenangkan persaingan. Perekonomian Indonesia sekarang ini semakin terbuka dan memaksa perusahaan-perusahaan Indonesia untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis baik dalam negeri maupun luar negeri (Jafar & Harmawan, 2021).

Dalam menghadapi persaingan dan demi kelangsungan hidup, maka didalam perusahaan diperlukan pemanfaatan yang baik atara faktor-faktor yang terdapat didalam perusahaan, salah satu faktor tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang memegang peranan paling vital dan sangat penting, yaitu mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan pengelolaan SDM yang baik, maka perusahaan akan dapat terus berkembang dengan baik (Ariyati & Mahera, 2018).

Suatu perusahaan tidak akan berkembang dan berjalan lancar tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas. Pada saat ini, SDM dianggap sebagai aset pokok perusahaan, karena SDM adalah penggerak utama seluruh aktivitas di dalam perusahaan sehingga mampu menentukan tercapainya keberhasilan dan tujuan yang diinginkan perusahaan. Ansory dan Indasari (2018) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya yang dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk menjaga keberlangsungannya dalam bekerja untuk perusahaan, baik pemberian yang berupa material maupun non material. Adanya perhatian tersebut, karyawan diharapkan dapat memberikan kemampuan yang terbaik bagi perusahaan serta mampu bekerja dengan semangat dan menumbuhkan loyalitas pada perusahaan (Lalisang et al, 2022).

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Menurut Sudimin (dalam Wilianto, 2019), loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja sehingga loyalitas dapat digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan yang ada di perusahaan. Ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus membangun hubungan loyalitas kerja yang baik antara perusahaan dan karyawan. Hal itu disebabkan karena karyawan yang memiliki loyalitas kerja dalam perusahaan akan memiliki kesediaan untuk mempertahankan diri dalam perusahaan dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi.

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan perusahaan perlu memperhatikan mereka dalam bekerja seperti, sikap tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, taat terhadap aturan perusahaan, berdedikasi dengan menyumbangkan pikiran dan tenaga secara ikhlas, serta integritas tinggi. Hal ini akan dapat terwujud jika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, salah satunya adalah melalui pemberian kompensasi.

Kompensasi merupakan salah satu kunci pemecahan bagaimana agar anggota berbuat sesuai dengan keinginan perusahaan. Menurut Panggabean (dalam Purba, 2017), kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi sendiri terdiri dari dua jenis yaitu: kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari gaji, upah, bonus, komisi, asuransi pegawai, bantuan sosial pegawai, tunjangan, libur, atau cuti tetap dibayar, sedangkan dalam bentuk non finansial, berupa tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik.

Kompensasi seperti tunjangan dan bonus yang diberikan perusahaan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi mengapa orang memilih untuk bekerja di sebuah perusahaan tertentu daripada perusahaan yang lain dan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Simamora (dalam Budiyanto, 2021) menjelaskan bahwa kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi diberikan sebagai bentuk balas jasa yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukan mereka kepada perusahaan. Jika balas jasa yang diterima semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula dengan demikian kinerja pekerjaannya semakin baik.

Pada umumnya, kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk tunjangan dan bonus. Menurut (dalam Roskineng, 2017), mengatakan tunjangan (*benefit*) adalah pembayaran keuangan dan bukan keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan untuk kelanjutan pekerjaan mereka dengan perusahaan guna melindungi dan melengkapi gaji pokok. Tunjangan meliputi hal-hal seperti asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, pensiun, cuti yang dibayar, dan fasilitas penitipan anak. Tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan.

Sedangkan bonus atau insentif Menurut Ruky (dalam Astuti et al, 2022), adalah pemberian penghasilan tambahan kepada karyawan sebagai insentif untuk lebih memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan loyalitasnya kepada perusahaan tempat karyawan bekerja, dan hanya dibayarkan setahun sekali jika kondisi tertentu. Pertama, bonus hanya dapat dibayarkan jika bisnis telah menguntungkan pada tahun keuangan terakhir, karena bonus biasanya diambil dari laba bersih yang diperoleh bisnis. Kedua, bonus yang tidak diberikan secara merata kepada semua karyawan. Dengan kata lain, jumlah bonus yang harus dikaitkan dengan kinerja individu. Pemberian bonus haruslah dilakukan secara adil berdasarkan hasil pencapaian tujuan tertentu atau sasaran kinerja.

PT. Telekomunikasi Indonesia (PT. Telkom) merupakan salah satu perusahaan milik Negara yang bergerak dibidang penyediaan jasa layanan telekomunikasi yang mana menerapkan teknologi telekomunikasi digital pada perangkat sistem telekomunikasi yang dimilikinya. Seiring dengan kemajuan jaman, kebutuhan akan teknologi informasi juga semakin bertambah, begitu juga kebutuhan akan jaringan *backbone* untuk dapat mendukung kebutuhan *service* telekomunikasi dalam kehidupan sehari-hari. Dalam implementasi jaringan *backbone*, hampir disemua tempat ditemukan pembagian tarif pada link yang tidak merata.

PT. Telkom Sumbawa merupakan perusahaan yang melayani berbagai keperluan pelanggan terkait jaringan telekomunikasi seperti pengajuan jaringan internet Telkom Indihome, Speedy, jaringan tv kabel dan pemasangan jaringan telepon. PT. Telkom Sumbawa juga menerima aduan dan keluhan jika ada kendala pada jaringan Telkom pelanggan. Keberhasilan PT. Telkom Sumbawa dalam mencapai tujuan tersebut berkat kinerja karyawan yang bekerja dengan tepat waktu. Oleh karena itu, sudah seharusnya karyawan mendapatkan kompensasi atau balas jasa atas pekerjaan mereka dengan setimpal, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kualitas dan loyalitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Karena hal ini berhubungan dengan standar pelayanan yang baik terhadap masyarakat.

Salah satu jenis kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan PT. Telkom Sumbawa ialah berupa tunjangan dan bonus. Tunjangan dan bonus yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan semangat para karyawan dalam kerja. Tunjangan dan bonus tersebut diberikan oleh PT. Telkom Sumbawa kepada karyawannya yang memiliki profitabilitas dalam bekerja. Untuk besarnya pemberian tunjangan dan bonus, biasanya ditentukan oleh perusahaan, yang merupakan kebijakan dari perusahaan, dan tidak ada yang pasti mengenai ketetapan bonus yang diberikan.

Pemberian tunjangan dan bonus diharapkan menjadikan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan, karyawan mendapatkan keadilan berupa pemberian insentif yang akan dapat meningkatkan semangat kerjanya, sedang bagi perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas usahanya. Pentingnya komitmen perusahaan terhadap sistem pemberian tunjangan dan bonus karyawan menjadi suatu hal

yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) perusahaan, karena melalui sistem pemberian tunjangan dan bonus yang baik karyawan merasa puas dengan tunjangan dan bonus yang diterima, maka akan dapat meningkatkan semangat kerja dan pasti akan terus memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Agar efektif sistem pemberian bonus dan tunjangan perusahaan hendaknya menyediakan hal-hal berikut ini, yaitu tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, keadilan dengan pasar kerja eksternal, keadilan dalam perusahaan, perilaku individu/perilaku perusahaan yang terkait dengan kebutuhan mereka (Tamara & Lubis, 2021).

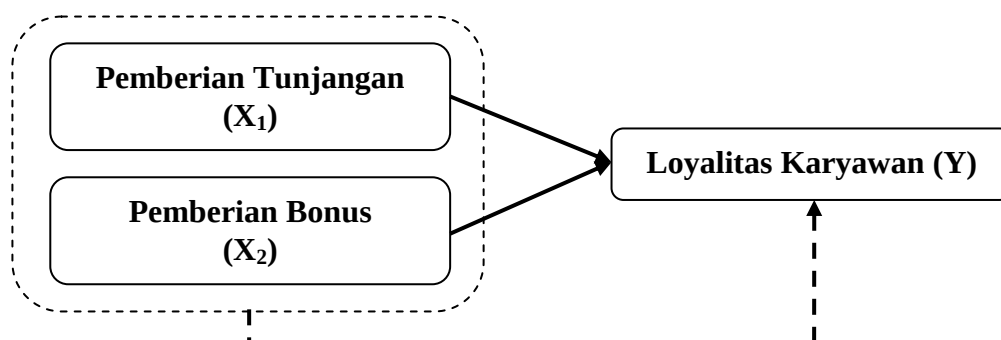
Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa selain karyawan yang berkualitas, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan memiliki rasa keterikatan yang besar terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan adanya loyalitas kerja maka karyawan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan. Karyawan dengan loyalitas kerja tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan perusahaan sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ada bahwa karyawan merupakan kunci dari majunya perusahaan. Karyawan yang berkualitas dapat membuat perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karenanya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang Analisis Pemberian Tunjangan dan Bonus Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan Pada PT. Telkom Cabang Sumbawa. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang faktor-faktor yang dapat menyebabkan seorang karyawan menjadi loyal sehingga dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sukmadinata (2020), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengkaji hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis akan mengkaji pengaruh pemberian tunjangan dan bonus dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada PT. Telkom Cabang Sumbawa. Alur penelitian ini disajikan pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Desain Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung secara langsung (Sugiyono, 2019). Data kuantitatif dalam penelitian berupa tanggapan responden dalam menjawab pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner terkait objek penelitian yang dianggakan (*scoring*).

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Husein Umar (2019), data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Dalam hal ini, data primer adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden penelitian, yaitu karyawan PT. Telkom Cabang Sumbawa yang berjumlah 44 orang.

Populasi dan Sampel

Menurut Hendryadi *et al.* (2019), populasi adalah objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya oleh peneliti. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Cabang Sumbawa yang berjumlah 44 orang.

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2019), adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100, maka jumlah keseluruhan populasi diambil menjadi sampel penelitian sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Tetapi jika subjeknya lebih dari 100, bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi sebagai perwakilan. Berdasarkan pendapat tersebut, maka seluruh anggota dari populasi akan digunakan menjadi sampel penelitian. Dengan demikian, maka jumlah sampel yang akan dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini berjumlah 44 orang sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi atau menggunakan sampel jenuh (*sensus sampling*), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019).

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Menurut Sujarweni (2020), kuesioner merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Pengumpulan untuk data primer, peneliti menggunakan kuesioner dengan beberapa alternatif jawaban berupa *skala likert*. *Skala likert* adalah skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun bobot penilaian yang digunakan untuk mengukur dengan *skala likert*, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah pemberian tunjangan (X_1) dan pemberian bonus (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan pada PT. Telkom Cabang Sumbawa (Y). Data yang telah dikumpulkan selanjutnya akan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk dikaji menggunakan teknik yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parameter individual (uji t), uji hipotesis parameter simultan (uji F), dan uji koefisien determinan (R^2) (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh pemberian tunjangan (X_1) dan pemberian bonus (X_2) terhadap loyalitas karyawan pada PT. Telkom Cabang Sumbawa (Y). Berdasarkan hasil pengujian

dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.778	1.467		2.576	.014
Tunjangan	.187	.198	.126	.945	.350
Bonus	.440	.089	.659	4.950	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Loyalitas Karyawan} = 3.778 + 0.187 (\text{Tunjangan}) + 0.440 (\text{Bonus}) + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai constanta (a) sebesar 3.778, hal ini menunjukkan bahwa apabila pemberian tunjangan (X_1) dan pemberian bonus (X_2) bernilai konstan (0), maka nilai konsisten loyalitas karyawan pada PT. Telkom Cabang Sumbawa (Y) adalah sebesar 3.778.
- Nilai β_1 sebesar 0.187 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan yang searah. Artinya, apabila pemberian tunjangan (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka loyalitas karyawan pada PT. Telkom Cabang Sumbawa (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.187, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu pemberian bonus (X_2) adalah konstan (0).
- Nilai β_2 sebesar 0.440 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan yang searah. Artinya, apabila pemberian bonus (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka loyalitas karyawan pada PT. Telkom Cabang Sumbawa (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.440, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu pemberian tunjangan (X_1) adalah konstan (0).

2. Uji Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas yang dalam penelitian ini adalah pemberian tunjangan (X_1) dan pemberian bonus (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu loyalitas karyawan pada PT. Telkom Cabang Sumbawa (Y). Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} . Hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.778	1.467		2.576	.014
	Tunjangan	.187	.198	.126	.945	.350
	Bonus	.440	.089	.659	4.950	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) yang disajikan pada tabel 2, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.945 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=44-3=41$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.019, sehingga nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} ($0.945 < 2.019$) dengan nilai signifikan adalah 0.350 lebih besar dari 0.05 ($0.350 > 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial pemberian tunjangan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Telkom Cabang Sumbawa.

b. Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.950 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=44-3=41$) dan $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah sebesar 2.019, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($4.950 > 2.019$) dengan nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial pemberian bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Telkom Cabang Sumbawa.

3. Uji Hipotesis Parameter Simultan (Uji F)

Uji-F pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas, yaitu pemberian tunjangan (X_1) dan pemberian bonus (X_2) secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan pada PT. Telkom Cabang Sumbawa (Y). Variabel-variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} .

Berikut disajikan hasil perhitungan uji hipotesis simultan atau uji F menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 3. Hasil Hipotesis Parameter Simultan (Uji-F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.005	2	91.003	25.254	.000 ^a
	Residual	147.744	41	3.604		
	Total	329.750	43			

a. Predictors: (Constant), Tunjangan, Bonus

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan yang ditunjukkan pada tabel 3, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25.254 dan F_{tabel} pada derajat kebebasan ($df_1=k-1=3-1=2$) dan ($df_2=n-k=44-3=41$) sebesar 3.23, sehingga F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($25.254 > 3.23$) dan nilai signifikan yang dihasilkan 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan dan bonus secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Telkom Cabang Sumbawa.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas, yaitu pemberian tunjangan (X_1) dan pemberian bonus (X_2) terhadap loyalitas karyawan pada PT. Telkom Cabang Sumbawa (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.530	1.898
a. Predictors: (Constant), Tunjangan, Bonus				
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan				

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2), diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* adalah sebesar 0.793. Hasil ini mengandung arti bahwa pengaruh pemberian tunjangan dan bonus terhadap loyalitas karyawan pada PT. Telkom cabang Sumbawa adalah sebesar 55,2%, sedangkan sisanya sebanyak 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja (Kurniawan, 2019).

Pembahasan

1. Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Loyalitas Karyawan

Amina & Wadhan (2016) menyatakan bahwa unsur penting untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan dalam berprestasi salah satunya ialah pemberian tunjangan. Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan atas kebijakan dari perusahaan kepada seluruh karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi tambahan tersebut diberikan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan khusus, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, atau tunjangan keluarga. Jika para karyawan memandang tunjangan yang diberikan tidak memadai, maka semangat karyawan bisa turun. Tetapi jika karyawan merasa puas dengan tunjangan yang diterima, maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pemberian tunjangan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Telkom Cabang Sumbawa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan kepada perusahaan tidak dipengaruhi oleh besarnya tunjangan yang diterima. Hal itu disebabkan karena karyawan menganggap bahwa perusahaan belum

mampu memberikan tunjangan yang layak dan memadai kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja atau disiplin kerja yang tinggi dalam melayani pelanggan.

Tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan belum mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan dalam pekerjaannya, dikarenakan karyawan dalam hal ini menganggap bahwa tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Adapun yang dimaksud dengan beban pekerjaan adalah beratnya resiko pekerjaan di lapangan tidak sesuai dengan balas jasa yang didapatkan dari perusahaan, sebab terkadang ada hambatan diluar dugaan yang terjadi pada saat bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susi Adiaty (2016) tentang Peningkatan Produktivitas Melalui Aspek-Aspek Kompensasi PT. XYZ. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara individu variabel tunjangan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ, hal itu dikarenakan tunjangan hanyalah sebagai komponen pelengkap atas gaji dan bonus sehingga tidak mampu secara signifikan memberikan pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ. Selain itu, tunjangan dianggap sebagai kewajiban perusahaan kepada seluruh karyawan yang tidak memandang tinggi rendahnya jabatan, atau berat ringannya tanggung jawab pekerjaan, dan tunjangan merupakan bagian dari tujuan suatu perusahaan agar *turnover* tenaga kerja dapat terhindari.

2. Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Loyalitas Karyawan

Bonus merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Pemberian bonus merupakan insentif dan merupakan salah satu sarana untuk memotivasi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berprestasi. Semakin besar bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka semakin giatlah karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih baik, yaitu memperoleh profit (Marhumi & Nugroho, 2018).

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pemberian bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Telkom Cabang Sumbawa. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah, artinya semakin besar bonus yang diberikan kepada karyawan, maka loyalitas karyawan kepada perusahaan akan semakin tinggi. Namun hal demikian juga berlaku sebaliknya, apabila besar bonus yang diberikan semakin kecil, maka loyalitas karyawan kepada perusahaan akan semakin rendah.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan dengan loyalitas yang tinggi, sebab dengan adanya loyalitas kerja maka karyawan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan. Karyawan dengan loyalitas kerja tinggi akan lebih mudah bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja. bekerjasama dengan perusahaan sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Loyalitas karyawan akan terwujud jika perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan, salah satunya melalui pemberian bonus. Semakin besar bonus yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chusna & Kusuma (2022) tentang *The Effect of Allowances, Work Bonuses and Performance Improvements on Employee Loyalty*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Jika

semakin tinggi bonus kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka tingkat loyalitas kerja karyawan kepada perusahaan akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian tunjangan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Telkom Cabang Sumbawa.
2. Pemberian bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap loyalitas karyawan pada PT. Telkom Cabang Sumbawa.
3. Pemberian tunjangan dan bonus berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Telkom Cabang Sumbawa.
4. Persentase pengaruh pemberian tunjangan dan bonus terhadap loyalitas karyawan pada PT. Telkom cabang Sumbawa adalah sebesar 55,2%, sedangkan sisanya sebanyak 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kepada Perusahaan

Pemberian kompensasi berupa tunjangan dan bonus harus ditingkatkan sesuai dengan kinerja yang mereka miliki dikarenakan hal ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap kualitas kerja dan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Diperlukan adanya proses penilaian yang berkala atas kinerja dan prestasi karyawan sebagai tolak ukur pemberian balas jasa agar tunjangan dan bonus yang diberikan adil dan sesuai dengan target tidak salah sasaran.

2. Bagi Karyawan

Setiap karyawan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya agar segala target dan tujuan perusahaan mampu dicapai secara maksimal sehingga dapat diberikan kompensasi yang tepat atas kualitas dan kuantitas kinerja yang mereka hasilkan. Pengembangan dan peningkatan mutu diri karyawan dapat dilakukan dengan mengikuti berbagai program sosialisasi, diklat, pelatihan, dan berbagai program lainnya yang dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2016). Peningkatan Produktivitas Melalui Aspek-Aspek Kompensasi PT. XYZ. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 19(3): 61-71.
- Amina, R., & Wadhan. (2016). Pengaruh Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang. *IQTISHADIA: Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 3(1): 167-198.
- Ansory, & Indasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Jurnal Bening*, Vol. 5(1): 1-13.

- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N.H., Alieviandy, N.S., Sari, N.S., Pratama, N.A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 4(2): 199-214.
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suryamas Gemilang Lubricant. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 24(1): 22-43.
- Chusna, N., & Kusuma, K.A. (2022). The Effect of Allowances, Work Bonuses and Performance Improvements on Employee Loyalty. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, Vol. 19(1): 1-16.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB Statistik 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendryadi, Tricahyadinata, I., & Zannati, R. (2019). *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Jakarta: LPMP Imperium.
- Jafar, A., & Harmawan, D. (2021). Pengaruh Faktor Personal, Organisasional dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. Telkom Indonesia (Makassar). *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, Vol. 2(1): 34-44.
- Kurniawan, I.S. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *KINERJA*, Vol. 16(1): 85-97.
- Lalisang, I.R., Taroreh, R.N., & Lumintang, G.G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang. *Jurnal EMBA*, Vol. 10(4): 679-687.
- Marhumi, S., & Nugroho, H.S. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Fajar Koran. *Jurnal Economix*, Vol. 6(2): 183-194.
- Purba, B.K. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *JOM FISIP*, Vol. 4(1): 1-12.
- Roskineng. (2017). Pengaruh Bonus dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Roda Mas Baja Inti Di Makassar. *Skripsi*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukmadinata, N.S. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tamara, D., & Lubis, T. (2021). Pengaruh Pemberian Bonus dan Tunjangan Terhadap Semangat Kerja di PT. Telkom Kota Medan. *Tijarah*, Vol. 2(22): 7-12.
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wilianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti. *Jurnal AGORA*, Vol. 7(1): 1-7.