

PENGARUH TANGGUNG JAWAB, KOMPENSASI DAN INISIATIF TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA CV ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO

Novia Dwi Handayani¹

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email : noviadwihandayani147@gmail.com

ABSTRACT : *In the current era of globalization comes with a number of challenges that must be faced by company management in order to win the competition. Loyalty is a matter that must also be considered by the company, if the company wants its employees to work better for the company's goals. This study analyzes the effect of responsibility, compensation and initiative on work loyalty on the CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo. This study uses a quantitative approach to the type of comparative causal research because of the variables to be examined in relation to and aims to present a structured, factual, and accurate picture of the facts and the relationship between the variables to be examined. The sample in this study employees of CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo , amounting to 52 people. The sampling technique uses saturated sampling, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The test equipment used was multiple linear regression analysis techniques with SPSS 17.0 software. The results of this study indicate that (1) Responsibility partially influences work loyalty at CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo, (2) Compensation has a partial effect on work loyalty at CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo, (3) Initiative partially influences work loyalty at CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo, (4) Responsibility, compensation and initiative simultaneously influence the work loyalty of the CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo , (5) Initiative has the most dominant influence on work loyalty at CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo.*

Keywords: *Responsibility, Compensation, Initiative, Work Loyalty*

ABSTRAK : Di era globalisasi saat ini hadir dengan sejumlah tantangan yang harus di hadapi oleh manajemen perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Loyalitas merupakan suatu hal yang harus juga di perhatikan oleh perusahaan, jika perusahaan menghendaki karyawannya bisa bekerja dengan lebih baik untuk tujuan perusahaan. Penelitian ini menganalisis pengaruh tanggung jawab, kompensasi dan inisiatif terhadap loyalitas kerja pada CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo . Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta bertujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antara variabel yang akan diteliti. Sampel pada penelitian ini karyawan CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 17,0. Hasil penelitian ini menunjukkan diantaranya bahwa (1)Tanggung jawab berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pada CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo, (2) Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pada CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo, (3) Inisiatif berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pada CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo, (4) Tanggung jawab, kompensasi dan inisiatif berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja pada CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo , (5) Inisiatif berpengaruh paling dominan terhadap loyalitas kerja pada CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo .

Kata Kunci : *Tanggung jawab, Kompensasi, Inisiatif, Loyalitas Kerja*

PENDAHULUAN

Loyalitas merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, jika perusahaan menghendaki karyawannya bisa bekerja dengan lebih baik untuk tujuan perusahaan. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu melindungi dan berfikir memajukan perusahaan semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas cenderung kurang bertanggung jawab, mengerjakan pekerjaan seadanya dan tidak setia pada perusahaan. Loyalitas sangat berpengaruh dalam mengaktualisasikan kemampuan karyawan, untuk itu perusahaan harus mengetahui latar belakang karyawan dalam perusahaan.

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan antara lain tanggung jawab, kompensasi dan inisiatif.

Faktor yang pertama adalah tanggung jawab. Menurut Wuryanano (2017:22) tanggung jawab adalah siap menerima kewajiban atau tugas. Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Sehingga bertanggung jawab menurut kamus umum bahasa Indonesia (2018) adalah berkewajiban menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya, atau memberikan tanggung jawab dan menanggung akibatnya. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2018:118), kompensasi adalah semua yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Faktor yang terakhir yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja adalah inisiatif. Inisiatif diartikan sebagai sebuah respon spontan (*spontaneous response*) dari individu dalam menghadapi perubahan dan tantangan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan dan organisasi. Inisiatif menjadikan individu memiliki kedewasaan dalam cara berfikir. Namun demikian reaksi spontan ini bisa berbeda-beda karena sangat dipengaruhi dari tingkat kemauan individu itu sendiri untuk mengembangkannya. Mengingat dampak positif dari inisiatif sebaiknya individu selalu mengembangkannya, karena karakter ini bukan merupakan sifat bawaan individu melainkan sifat yang bisa dilatih.

CV ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO pada 10 April 2000 yang bergerak dibidang *Consumable Welding, Welding & Cutting Machine, Welding & Handling Robot, CNC Cutting Machine, Accessories & Spare Part*, dan *Industrial Racking* dengan kantor terdaftar & beralamat di Jl, Brigjen Katamaso No 26A, Berbek – Waru – Sidoarjo. Kami mengkhususkan diri dalam penyediaan produk-produk berkualitas tinggi untuk baja dan Rekayasa Fabricator, kontraktor, bahan kimia dan Industri Petrokimia, Industri Pembangunan Kapal, Pelabuhan Laut dan Pelabuhan Udara, Stasiun Listrik, dan lain-lain.

Hasil survey awal di CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO menyatakan bahwa tidak adanya tanggung jawab karyawan, salah satunya tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu terlihat dari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan.

Dalam menghadapi tingkat persaingan perusahaan yang terus meningkat, CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO bisa mempertahankan kelangsungan kegiatan perusahaan agar tetap lancar dan dapat meningkatkan daya saing. Untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab, kompensasi dan inisiatif terhadap loyalitas kerja, maka penulis tertarik mengambil judul “**PENGARUH TANGGUNG JAWAB, KOMPENSASI DAN INISIATIF TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA CV ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO**”.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah tanggung jawab berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pada CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pada CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO?
3. Apakah inisiatif berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pada CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO?
4. Apakah tanggung jawab, kompensasi dan inisiatif berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja pada CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO?

KAJIAN TEORI

Manajemen

Manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan. Manajemen merupakan suatu proses yang kompleks, menantang dan menarik. Perusahaan yang ingin cepat tumbuh dalam lingkungan usaha mengharuskan manajer untuk mengikuti kesempatan bisnis dan tren yang terjadi.

Menurut Hasibuan (2018:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara mencapai suatu tujuan dengan cara menggerakkan orang lain melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang baik, juga disertai dengan berbagai cara dalam menjaga, memelihara, dan mengembangkan sumber daya manusia. Menurut Sofyandi (2016:6), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading & controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi & transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah orang yang melaksanakan segala sesuatu atau pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan sukarela, berani menanggung segala resiko dan segala sesuatunya baik dari perkataan, perbuatan dan sikap. Menurut Hawari (2016:199), tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama.

Kompensasi

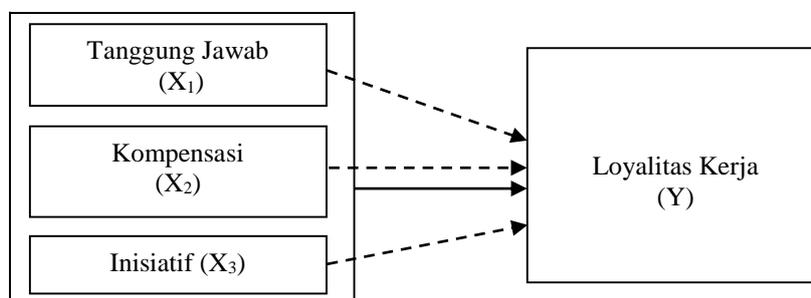
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bisa berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2018:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya dalam usaha memecahkan suatu masalah. Menurut Munandar (2016:48) mengungkapkan bahwa “Inisiatif adalah kemampuan berdasarkan data atau informasi yang tersedia, menemukan banyak kemungkinan jawaban dari suatu masalah, dimana penekanannya adalah pada kuantitas, ketepatangunaan, dan keragaman jawaban.”

Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja merupakan bentuk kesetiaan atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian loyalitas kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seseorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2011) dalam Sarsanti (2017:40), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN

1. Tanggung jawab berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pada CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO.
2. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pada CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO.
3. Inisiatif berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pada CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO.
4. Tanggung jawab, kompensasi dan inisiatif berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja pada CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta bertujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antara variabel yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono (2017:8), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo Surabaya yang berjumlah 52 orang. Teknik sampling yang akan digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017:96). Untuk itu, responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yaitu sejumlah 52 orang.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		
Laki-laki	29	55,8%
Perempuan	23	44,2%
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia		
20 – 30 tahun	33	63,5%
31 – 40 tahun	14	26,9%
41 – 50 tahun	5	9,6%
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan		
SMA	28	53,8%
Diploma	15	28,8%
S1	9	17,3%
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja		
1 – 5 Tahun	21	40,4%

6 – 10 Tahun	31	59,6%
--------------	----	-------

Sumber: Data Diolah

Hasil Tanggapan Responden

Tabel 2. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Tanggung Jawab

Pernyataan	Skor					Mean
	1	2	3	4	5	
X1.1	1	1	6	34	10	3,98
X1.2	2	8	1	33	8	3,71
X1.3	2	2	10	29	9	3,79
X1.4	0	7	4	31	10	3,85
X1.5	0	14	4	21	13	3,63
X1.6	1	5	12	15	19	3,88

Sumber: Data Diolah

Tabel 3. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Pernyataan	Skor					Mean
	1	2	3	4	5	
X2.1	1	8	1	35	7	3,75
X2.2	0	6	15	20	11	3,69
X2.3	1	4	3	31	13	3,98
X2.4	0	1	9	26	16	4,09
X2.5	0	5	8	31	8	3,81
X2.6	0	3	10	30	9	3,86

Sumber: Data Diolah

Tabel 4. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Insentif

Pernyataan	Skor					Mean
	1	2	3	4	5	
X3.1	0	4	6	34	8	3,88
X3.2	0	1	8	25	18	4,15
X3.3	0	4	7	26	15	4,00
X3.4	0	0	9	30	13	4,07
X3.5	0	1	7	24	20	4,21
X3.6	0	3	14	28	7	3,75

Sumber: Data Diolah

Tabel 5. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Kerja

Pernyataan	Skor					Mean
	1	2	3	4	5	
Y1	0	7	11	28	6	3,63
Y2	0	6	9	32	5	3,69
Y3	0	3	6	35	8	3,92
Y4	0	0	3	41	8	4,09

Y5	0	0	3	45	4	4,02
Y6	0	0	0	38	14	4,27

Sumber: Data Diolah

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Sig (2-tailed)	Keputusan	Koefisien Alpha	Keputusan
Tanggung Jawab (X ₁)	Q1	0,000	Valid	0,747	Reliabel
	Q2	0,000	Valid		
	Q3	0,000	Valid		
	Q4	0,000	Valid		
	Q5	0,000	Valid		
	Q6	0,000	Valid		
Kompensasi (X ₂)	Q1	0,000	Valid	0,811	Reliabel
	Q2	0,000	Valid		
	Q3	0,000	Valid		
	Q4	0,000	Valid		
	Q5	0,000	Valid		
	Q6	0,000	Valid		
Inisiatif (X ₃)	Q1	0,000	Valid	0,694	Reliabel
	Q2	0,000	Valid		
	Q3	0,000	Valid		
	Q4	0,000	Valid		
	Q5	0,000	Valid		
	Q6	0,000	Valid		
Loyalitas Kerja (Y)	Q1	0,001	Valid	0,650	Reliabel
	Q2	0,000	Valid		
	Q3	0,000	Valid		
	Q4	0,000	Valid		
	Q5	0,000	Valid		
	Q6	0,006	Valid		

Sumber: Data Diolah

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,287	,356
	Tanggung Jawab	,237	,102
	Kompensasi	,268	,118
	Inisiatif	,311	,157

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui model regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,287 + 0,237X_1 + 0,268X_2 + 0,311X_3$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		6,415	,000
	Tanggung Jawab	,068	2,363	,000
	Kompensasi	,118	2,580	,000
	Inisiatif	,419	2,982	,000

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh hasil:

1. t hitung untuk variabel tanggung jawab sebesar $2,363 > t$ tabel ($2,363 > 2,00758$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak H_0 dan menerima H_a sehingga H_1 yang menyatakan ada pengaruh antara tanggung jawab terhadap loyalitas kerja diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh I Ketut Andy Hermawan (2015) dengan judul “Analisis Faktor – Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada PT.Inti Buana Permai Denpasar Bali” dengan hasil analisis yaitu tanggung jawab mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
2. t hitung untuk variabel kompensasi sebesar $2,580 > t$ tabel ($2,580 > 2,00758$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak H_0 dan menerima H_a sehingga H_1 yang menyatakan ada pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas kerja diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Berto Kristanto Purba (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan” dengan hasil analisis yaitu kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
3. t hitung untuk variabel inisiatif sebesar $2,982 > t$ tabel ($2,982 > 2,00758$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak H_0 dan menerima H_a sehingga H_1 yang menyatakan ada pengaruh antara inisiatif terhadap loyalitas kerja diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh I Ketut Andy Hermawan (2015) dengan judul “Analisis Faktor – Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada PT.Inti Buana Permai Denpasar Bali” dengan hasil analisis yaitu inisiatif mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inisiatif mempunyai pengaruh yang dominan terhadap loyalitas kerja. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa tanggung jawab mempunyai koefisien regresi sebesar 0,068, kompensasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,118, dan inisiatif mempunyai koefisien regresi sebesar 0,419. Diantara ketiga variabel independen inisiatif mempunyai koefisien regresi terbesar sehingga inisiatif mempunyai pengaruh yang dominan terhadap loyalitas kerja di banding variabel independen lainnya.

Uji Simultan

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,085	3	,695	7,748	,000(a)
	Residual	4,306	48	,090		
	Total	6,390	51			

Sumber : Data Primer Diolah

Pada tabel anova diperoleh nilai Fhitung = 7,748, dan sig = 0,000 < 0,05 ini berarti variabel independen tanggung jawab, kompensasi dan inisiatif secara simultan benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen loyalitas kerja. Maka dengan kata lain variabel-variabel independen tanggung jawab, kompensasi dan inisiatif mampu menjelaskan besarnya variabel dependen loyalitas kerja.

KESIMPULAN dan SARAN

Kesimpulan

1. Tanggung jawab berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pada CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo.
2. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pada CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo.
3. Inisiatif berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pada CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo.
4. Tanggung jawab, kompensasi dan inisiatif berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja pada CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo.
5. Inisiatif berpengaruh paling dominan terhadap loyalitas kerja pada CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo.

Saran

1. Perusahaan sebaiknya memberi tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan jabatan. Mengingat faktor tanggung jawab kehadiran mempunyai rata-rata paling tinggi, maka pihak perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan lagi ketepatan waktu dalam hal kehadiran. Dan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang mempunyai tingkat kehadiran yang tinggi.
2. Pihak perusahaan sebaiknya dapat meningkatkan kompensasi kepada karyawan. Karena kompensasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan.
3. Sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk melakukan inisiatif dalam pekerjaannya. Karena dengan memberikan kebebasan berinisiatif terhadap pekerjaannya, karyawan merasa dapat mengekspresikan keahliannya dalam bidang pekerjaannya.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan tidak terpaku hanya pada faktor-faktor dalam penelitian ini, namun dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi loyalitas kerja seperti halnya faktor komitmen organisasi, kepuasan kerja, pemberian insentif dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hawari, Dadang. 2016. *Manajemen Stress, Cemas, dan Depresi*. Jakarta : FKUI.
- Hermawan, I Ketut Andy. 2015. *Analisis Faktor – Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada PT.Inti Buana Permai Denpasar Bali*. Skripsi.
- KBBI. 2018. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Online*.
- Munandar, Utami. 2016. *Kreativitas & Keterbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif & Bakat*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Purba, Berto Kristanto. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan*. Skripsi.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sofyandi, Herman. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wuryanano. 2017. *Memahami Tanggung Jawab*. Jakarta : Erlangga.