

PENGARUH *COMPENSATION*, *AFFECTIVE COMMITMENT*, DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA LOGISTIK SURABAYA BAGIAN *WAREHOUSE* DOMESTIK

Oleh
Hendarika Febrianto
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya
Email : febriian_22@yahoo.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik. Jenis penelitian adalah asosiatif. Populasi penelitian merupakan seluruh karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik yang berjumlah 135 orang. Sedangkan sampel penelitian sebanyak 101 orang yang dihitung dengan menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Besarnya pengaruh yang dimiliki oleh *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* adalah sebesar 56%, sisanya sebesar 44% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Secara parsial *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Pengaruh yang paling dominan terhadap loyalitas kerja adalah *Work Engagement*.

Kata kunci : *Compensation*, *Affective Commitment*, *Work Engagement*, Loyalitas

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

PT. Angkasa Pura Logistik berdiri pada tanggal 5 Januari 2012 yang merupakan anak perusahaan dari PT. Angkasa Pura 1 (Persero). PT. Angkasa Pura Logistik memiliki bidang usaha diantaranya adalah bidang logistik, terminal kargo, *regulated agent*, serta *general sales agent*. Pada awal didirikan, PT. Angkasa Pura Logistik berfungsi sebagai Strategic Business Unit (SBU) yang bergerak dalam bidang logistik, pengiriman barang, dan agen untuk mendukung operasi bandara, peningkatan layanan kepada pelanggan dan keselamatan penerbangan.

Saat ini PT. Angkasa Pura Logistik gencar melakukan pengembangan bisnis

logistiknya. Dengan membangun *warehouse* dan *cold storage*. Bahkan di tahun 2016, PT. Angkasa Pura Logistik telah membangun kompleks pergudangan dan logistik bertaraf internasional yang lokasinya tidak jauh dari Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai di lahan seluas 1,6 meter persegi, dengan luas bangunan sebesar 7.200 meter persegi. Perkembangan pesat bisnis usaha bidang logistik dan *warehousing* PT. Angkasa Pura Logistik tentu tidak terlepas dari kontribusi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ikut terlibat dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang

memiliki rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat, ketersediaan modal, dan bahan-bahan yang memadai dalam organisasi tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang potensial (Hamali, 2018:3).

Loyalitas yang dimiliki oleh SDM perusahaan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kegiatan usaha yang dijalankan oleh perusahaan. Dengan memiliki SDM yang memiliki loyalitas yang tinggi, maka perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang tinggi untuk melakukan rekrutmen, pelatihan, untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusianya. Untuk itu pihak manajemen perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus bagi peningkatan loyalitas setiap karyawannya. Ada banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan loyalitas kerja karyawan. Berbagai jurnal penelitian yang ada, berhasil membuktikan faktor-faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas perusahaan. Diantaranya adalah kompensasi, komitmen afektif, dan keterikatan kerja.

Kompensasi (*compensation*) adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikannya untuk organisasi atau perusahaan (Gaol, 2014:310). Penerapan sistem kompensasi yang baik, akan memberikan pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan masing-masing karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Komitmen afektif (*affective Commitment*) adalah keadaan yang mencerminkan perasaan terikat, teridentifikasi dan terlibat dalam organisasi, serta memiliki hasrat untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena mereka sepeham dengan nilai dan

tujuan pokok organisasi (Suhartini dan Musafir, 2018:83). Seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang baik, maka akan merasa senang ketika berada dalam perusahaan, merasa ada ikatan emosional dan kedekatan dengan rekan kerja sehingga akan menciptakan loyalitas kerja dari karyawan yang bersangkutan.

Sementara *Work Engagement* atau keterikatan kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total, baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Karyawan menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi. Karyawan akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan baik dalam waktu dan energi (Kurniawati, 2014:315). Orang yang memiliki work engagement, maka akan memiliki sikap yang positif, antara lain menghormati pimpinan, menyenangi pekerjaan, serta selalu menerima keputusan yang diambil oleh pihak manajemen perusahaan. Sehingga karyawan yang memiliki *work engagement*, dapat menciptakan loyalitas kerja mereka.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap terciptanya loyalitas kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya Bagian Warehouse Domestik. Faktor yang dipilih oleh penulis untuk diteliti yaitu *compensation*, *affective commitment*, dan *work engagement*. Maka penulis mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Compensation, Affective Commitment, dan Work Engagement Terhadap Loyalitas Kerja Pada Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya Bagian Warehouse Domestik”**, melalui penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan mengenai bagaimana pengaruh *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* terhadap Loyalitas Kerja

karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik.

Rumusan Masalah

1. Apakah *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik?
2. Apakah *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik?
3. Manakah diantara *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestic?

TINJAUAN PUSTAKA

Compensation (Kompensasi)

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikannya untuk organisasi atau perusahaan (Gaol, 2014:310).

Affective Commitment (Komitmen Afektif)

Affective Commitment atau Komitmen afektif adalah keadaan yang mencerminkan perasaan terikat, teridentifikasi dan terlibat dalam organisasi, serta memiliki hasrat untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena mereka sepeham dengan nilai dan tujuan pokok organisasi (Suhartini dan Musafir, 2018:83). Komitmen afektif merupakan suatu ikatan emosional seorang karyawan pada pimpinan atau organisasi dengan menunjukkan sikap positif terhadap tujuan organisasi serta adanya keinginan untuk mempertahankan diri mereka dalam perusahaan (Suhartini dan Musafir, 2018:83).

Work Engagement (Keterikatan Kerja)

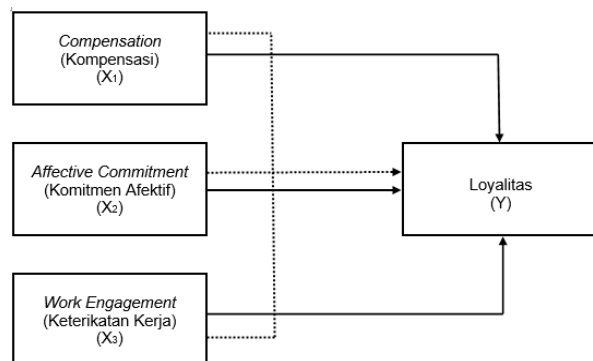
Keterikatan kerja atau *work engagement* adalah suatu gairah dan antusias terhadap pekerjaan, secara konsisten melebihi sasaran dan harapan, membawa gagasan baru dalam pekerjaan, berinisiatif, ingin tahu, mendorong dan mendukung anggota tim, optimis dan positif, gigih mengatasi hambatan dan tetap fokus pada tugas, berusaha secara aktif mengembangkan diri, orang lain, dan bisnis serta komit dengan organisasi (Marciano dalam Sari dan Yulita, 2018:642).

Loyalitas Kerja

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas kerja dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan, yang merupakan sebuah tekad dan kesanggupan seorang karyawan dalam menaati, melaksanakan, dan meramalkan sesuatu yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan agar dapat dipatuhi oleh seluruh karyawannya dalam melaksanakan tugas (Andini dan Wardhana, 2018:2486).

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptualnya adalah sebagai berikut:



Keterangan:

-➔ = Pengaruh Simultan
 ———➔ = Pengaruh Parsial

Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Peneliti, 2019

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jika dilihat dari pengolahan datanya, jenis penelitian ini adalah penelitian pengaruh. Penelitian pengaruh adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan suatu gejala (Sujarweni, 2018:88). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan alat untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang ingin diuji adalah pengaruh dari *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestic.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono, 2017:136). Penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestic yang berjumlah 135 orang. Sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan Rumus Slovin, yaitu sebanyak 101 karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestic.

Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh (Hermawan dan Amirullah, 2016:142). Sumber data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sumber primer. Sumber primer adalah sumber

data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:219). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestic.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:225).

Skala pengukuran yang dipergunakan di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:158). Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2017:159).

Analisis Data

Analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan untuk mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah (Sujarweni, 2018:135). Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan alat untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas, terhadap satu variabel terikat.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT. Angkasa Pura Logistik

PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) merupakan salah satu anak perusahaan yang dimiliki oleh PT. Angkasa Pura I (Persero) yang bergerak dalam bidang usaha logistik, terminal

kargo, *regulated agent*, serta *general sales agent*. PT. Angkasa Pura Logistik memulai usahanya pada tanggal 12 Januari 2012. Pada awal berdirinya, PT. Angkasa Pura Logistik memiliki fungsi sebagai *strategic business unit* yang bergerak dalam bidang logistik, pengiriman barang, dan agen untuk mendukung operasi bandara, serta peningkatan layanan pelanggan dan keselamatan penerbangan.

Saat ini, PT. Angkasa Pura Logistik memiliki bisnis usaha yang antara lain sebagai berikut:

1. Bidang logistik
Logistik atau yang disebut juga kargo adalah semua barang yang dikirim melalui udara (pesawat terbang), laut (kapal), atau darat (*truck container*) yang biasanya untuk diperdagangkan baik antar wilayah di dalam negeri maupun antara negara (termasuk *export* dan *import*).
2. Terminal kargo
Yaitu merupakan sebuah bangunan yang berada di bandar udara yang difungsikan sebagai tempat khusus untuk melayani perpindahan antar kargo penumpang.
3. *Regulated agent*
Merupakan kegiatan usaha untuk melakukan pemeriksaan keamanan terhadap barang kargo dan pos yang memperoleh izin dari Dirjen Penerbangan Udara. *Regulated agent* memastikan bahwa barang-barang yang akan di bawa dalam pesawat merupakan barang-barang yang aman dan tidak membahayakan keselamatan penerbangan.
4. *General sales agent*
Merupakan perwakilan penjualan untuk sebuah maskapai penerbangan di suatu negara atau wilayah tertentu. *General sales agent* memiliki tanggung jawab untuk menjual semua produk dari maskapai penerbangan di wilayahnya yang meliputi tiket pesawat serta ruang kargo.
5. *Total Baggage Solutions* (TBS)
Untuk meningkatkan pelayanan terhadap konsumen, perusahaan mengembangkan kios *Total Baggage Solution* (TBS) pada setiap Terminal

Bandara penumpang untuk melayani pelanggan dalam hal pengemasan *wrapping / strapping* barang *cabin*. APLog menyediakan jasa *delivery service* bagi penumpang yang mempunyai kelebihan muatan hingga ke tujuan akhir penumpang. APLog membuka layanan penitipan *personal baggage (locker room)* yang nyaman dan aman sehingga pelanggan selama melakukan perjalanan dapat dengan leluasa tanpa kewalahan untuk membawa barang-barang mereka sendiri

6. *Warehousing*
APLog memiliki aset perusahaan yang dilengkapi dengan aplikasi *SCM Profit* yang memungkinkan partner untuk melakukan *monitoring inventory*.
7. Global Transportasi
Didukung dengan jaringan global yang profesional dan *responsive* serta harga yang kompetitif. APLog mampu memberikan pelayanan secara *personalized* kepada *customer*.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} (Sujarweni, 2018:178), kriterianya yaitu: jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau pernyataan dalam kuesioner tersebut adalah valid. Hasil uji validitasnya adalah semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang dinyatakan valid. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sujarweni, 2018:178), kriterianya yaitu jika *Cronbach Alpha* $> 0,60$, maka butir pernyataan yang ada dalam kuesioner adalah reliabel.

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,678	20

Sumber: Olah data SPSS, 2019

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan adalah sebesar 0,678. Nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari 0,60. Maka keputusan yang diambil adalah seluruh jawaban responden atas pernyataan kuesioner penelitian ini dinyatakan konsisten atau reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Sujarweni, 2018:187). Dengan uji *statistic kolmogorov*, kriterianya yaitu:

1. Jika nilai sig. > 0,05, maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai sig. < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal
- 3.

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Data
Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov
Test**

		Unstandardized Residual
N		101
Normal	Mean	,0000000
Parameter	Std.	1,18986080
$S^{a,b}$	Deviation	
Most	Absolute	,061
Extreme	Positive	,060
Differences	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah data SPSS, 2019

Hasil uji normalitas data dengan *kolmogorov smirnov* di atas, menghasilkan

nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Maka keputusan yang diambil dari uji ini adalah data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model, karena jika terjadi kemiripan antar variabel bebas, maka mengakibatkan korelasi yang sangat kuat sehingga akan menimbulkan kebiasaan untuk hasil uji parsialnya. Cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF), yaitu jika nilai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Sujarweni, 2018:188).

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
(X1) Compensation	,900	1,112
(X2) Affective Commitment	,918	1,090
(X3) Work Engagement	,865	1,156

Sumber: Olah data SPSS, 2019

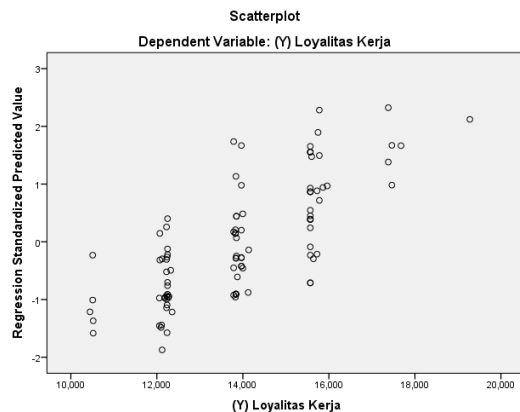
Hasil uji multikolinieritas, menghasilkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut:

1. Variabel *Compensation* (X_1) memiliki nilai VIF sebesar 1,112.
2. Variabel *Affective Commitment* (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 1,090.
3. Variabel *Work Engagement* (X_3) memiliki nilai VIF sebesar 1,156.

Ketiga variabel bebas dalam penelitian ini, memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang tidak lebih dari 10. Maka kesimpulan yang dapat diambil dari hasil uji ini adalah tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka nol, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, menyebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik tidak berpola.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olah data SPSS, 2019

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa pola gambar *scatterplot* menyebar secara acak, dan berada di atas serta di bawah angka nol pada sumbu (Y). Keputusan yang dapat diambil dari hasil uji ini adalah bahwa data dalam penelitian ini terbebas dari adanya heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan alat uji untuk mengetahui pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* terhadap Loyalitas Kerja

karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,249	1,059		2,125	,036
(X1) Compensation	,557	,081	,489	6,895	,000
(X2) Affective Commitment	,382	,088	,306	4,347	,000
(X3) Work Engagement	,523	,075	,504	6,968	,000

a. Dependent Variable: (Y) Loyalitas Kerja

Sumber: Olah data SPSS, 2019

Dari hasil uji regresi linier berganda di atas, maka dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,249 + 0,557X_1 + 0,382X_2 + 0,523X_3$$

Di mana:

Y : Loyalitas Kerja

X₁ : *Compensation*

X₂ : *Affective Commitment*

X₃ : *Work Engagement*

Berdasarkan formulasi persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini, memiliki nilai konstanta sebesar 2,249. Nilai konstanta ini menunjukkan besarnya nilai Y (Loyalitas Kerja), pada saat nilai variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* memiliki nilai 0 (nol).
2. Variabel X₁ yaitu *Compensation* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,557. Koefisien regresi yang dimiliki oleh *compensation* tersebut bernilai positif, hal ini menjelaskan bahwa *compensation* memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap loyalitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pada saat nilai *compensation* mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka akan mempengaruhi kenaikan

nilai loyalitas kerja sebesar 0,557. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai *compensation* mengalami penurunan sebesar 1 poin, maka akan mempengaruhi penurunan nilai loyalitas kerja sebesar 0,557.

3. Variabel X_2 yaitu *Affective Commitment* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,382. Koefisien regresi yang dimiliki oleh *affective commitment* tersebut bernilai positif, hal ini menjelaskan bahwa *affective commitment* memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap loyalitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pada saat nilai *affective commitment* mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka akan mempengaruhi kenaikan nilai loyalitas kerja sebesar 0,382. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai *affective commitment* mengalami penurunan sebesar 1 poin, maka akan mempengaruhi penurunan nilai loyalitas kerja sebesar 0,382.
4. Variabel X_3 yaitu *Work Engagement* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,523. Koefisien regresi yang dimiliki oleh *work engagement* tersebut bernilai positif, hal ini menjelaskan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap loyalitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pada saat nilai *work engagement* mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka akan mempengaruhi kenaikan nilai loyalitas kerja sebesar 0,523. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai *work engagement* mengalami penurunan sebesar 1 poin, maka akan mempengaruhi penurunan nilai loyalitas kerja sebesar 0,523.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau disebut juga uji statistik F merupakan uji yang bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara bersama-sama (keseluruhan). Dalam penelitian ini, uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* secara simultan terhadap Loyalitas Kerja

karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik.

Tabel 5 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180,401	3	60,134	41,200	,000 ^b
	Residual	141,577	97	1,460		
	Total	321,978	100			

a. Dependent Variable: (Y) Loyalitas Kerja

b. Predictors: (Constant), (X3) Work Engagement, (X2) Affective Commitment, (X1) Compensation

Sumber: Olah data SPSS, 2019

Dari hasil uji simultan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi dari uji simultan ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga keputusan yang diambil dari uji simultan ini adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R^2 merupakan ukuran seberapa besar kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan proporsi keragaman dari variabel terikatnya. Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur seberapa besar kemampuan dari *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* dalam mempengaruhi Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,749 ^a	,560	,547	1,208121	1,248

a. Predictors: (Constant), (X3) Work Engagement, (X2) Affective Commitment, (X1) Compensation

b. Dependent Variable: (Y) Loyalitas Kerja

Sumber: Olah data SPSS, 2019

Dari hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,560. Nilai *R Square* ini sama dengan nilai sebesar 56,0%. Hal ini menunjukkan

bahwa *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* memiliki kemampuan dalam mempengaruhi Loyalitas Kerja sebesar 56,0%. Sedangkan sisanya sebesar 44% merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi Loyalitas Kerja yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, misalnya Kepemimpinan, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan lain-lain.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau disebut juga uji t bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi efek atau pengaruh yang diberikan oleh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri atau secara individu. Dalam penelitian ini, uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* secara parsial terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik.

2. Variabel *Affective Commitment* (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh variabel *affective commitment* tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *Affective Commitment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik.
3. Variabel *Work Engagement* (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh variabel *work engagement* tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *Work Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik.

Tabel 7 Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,249	1,059			2,125	,036		
(X1) Compensation	,557	,081	,489		6,895	,000	,900	1,112
(X2) Affective Commitment	,382	,088	,306		4,347	,000	,918	1,090
(X3) Work Engagement	,523	,075	,504		6,968	,000	,865	1,156

a. Dependent Variable: (Y) Loyalitas Kerja

Sumber: Olah data SPSS, 2019

Dari hasil uji parsial (uji t) di atas, dapat diambil keputusan antara lain sebagai berikut:

1. Variabel *Compensation* (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh variabel *compensation* tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *Compensation* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik.

Hasil Uji Pengaruh Yang Paling Dominan

Yang dimaksud dengan pengaruh yang paling dominan adalah variabel bebas yang memberikan pengaruh paling kuat atau paling besar terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji pengaruh paling dominan dimaksudkan untuk mengetahui diantara *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement*, variabel manakah yang memberikan pengaruh yang paling kuat terhadap Loyalitas Kerja.

Untuk melihat pengaruh paling dominan dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat, salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang dimiliki oleh masing-masing variabel bebas, yang dalam penelitian ini adalah membandingkan nilai t_{hitung} dari variabel *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement*. Variabel yang memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar merupakan variabel yang memberikan pengaruh yang paling dominan. Merujuk pada tabel 4.18, Nilai t_{hitung} dari masing-

masing variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Compensation* (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,895.
2. Variabel *Affective Commitment* (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,347.
3. Variabel *Work Engagement* (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,968.

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa variabel *Work Engagement* memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar jika dibandingkan dengan nilai t_{hitung} yang dimiliki oleh *Compensation* dan *Affective Commitment*. Maka keputusan yang diambil adalah *Work Engagement* memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik.

Pembahasan

Pengaruh *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* Secara Simultan Terhadap Loyalitas Kerja

Dari hasil uji simultan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi dari uji simultan ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga keputusan yang diambil dari uji simultan ini adalah *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik.

Dari hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,560. Nilai *R Square* ini sama dengan nilai sebesar 56,0%. Hal ini menunjukkan bahwa *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* memiliki kemampuan dalam mempengaruhi Loyalitas Kerja sebesar 56,0%. Sedangkan sisanya sebesar 44% merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi Loyalitas Kerja yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, misalnya Kepemimpinan, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan lain-lain.

Pengaruh *Compensation* Secara Parsial Terhadap Loyalitas Kerja

Dari hasil uji parsial, variabel *Compensation* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh variabel *compensation* tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka keputusan yang diambil adalah *Compensation* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik.

Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan yang dengan penghasilan yang diterima tersebut akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini juga sejalan dengan yang disampaikan oleh Mulyadi (2016:11) bahwa tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, untuk memotivasi karyawan, untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dan untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi.

Semakin baik perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *Compensation* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,557. Koefisien regresi yang dimiliki oleh *compensation* tersebut bernilai positif, hal ini menjelaskan bahwa *compensation* memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap loyalitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pada saat nilai *compensation* mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka akan mempengaruhi kenaikan nilai loyalitas kerja sebesar 0,557. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai *compensation* mengalami penurunan sebesar 1 poin, maka akan mempengaruhi penurunan nilai loyalitas kerja sebesar 0,557.

PT. Angkasa Pura Logistik selama ini juga sudah memberikan sistem kompensasi yang baik kepada seluruh karyawannya, yang antara lain ditunjukkan dengan:

1. Pemberian gaji yang sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku (gaji pokok sesuai UMK).
2. Adanya tunjangan di luar gaji pokok (seperti tunjangan transport, uang makan)
3. Pemberian upah lembur atas kelebihan jam kerja karyawan (lembur atas instruksi dari pimpinan).
4. Pemberian gaji tepat waktu.
5. Berbagai komponen kompensasi lain (seperti BPJS, Jaminan Hari Tua, THR, cuti, dan lain-lain)

Pengaruh *Affective Commitment* Secara Parsial Terhadap Loyalitas Kerja

Dari hasil uji parsial, variabel *Affective Commitment* (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh variabel *affective commitment* tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka keputusan yang diambil adalah *Affective Commitment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik.

Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat, maka karyawan tersebut akan terlibat aktif dalam kegiatan perusahaan karena memiliki kesepahaman dengan setiap kebijakan pihak perusahaan, serta memiliki keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan, sehingga komitmen afektif memiliki pengaruh yang kuat terhadap loyalitas kerja karyawan.

Semakin kuat komitmen afektif yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan semakin baik juga loyalitas kerja karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *Affective Commitment* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,382. Koefisien regresi yang dimiliki oleh *affective commitment* tersebut bernilai positif, hal ini menjelaskan bahwa *affective commitment* memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap loyalitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pada saat nilai *affective commitment* mengalami

kenaikan sebesar 1 poin, maka akan mempengaruhi kenaikan nilai loyalitas kerja sebesar 0,382. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai *affective commitment* mengalami penurunan sebesar 1 poin, maka akan mempengaruhi penurunan nilai loyalitas kerja sebesar 0,382.

Langkah-langkah kebijakan manajemen PT. Angkasa Pura Logistik dalam meningkatkan *affective commitment* atau komitmen afektif karyawannya antara lain melalui:

1. Perusahaan memenuhi kewajibannya dengan memberikan hak-hak karyawan dengan baik (berupa pemberian gaji yang layak, status karyawan yang jelas yang tertuang dalam perjanjian kerja, termasuk menjunjung tinggi nilai-nilai moral dalam perusahaan.
2. Perusahaan menerapkan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang jelas, sehingga mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Pengaruh *Work Engagement* Secara Parsial Terhadap Loyalitas Kerja

Dari hasil uji parsial, variabel *Work Engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh variabel *work engagement* tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka keputusan yang diambil adalah *Work Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik.

Work Engagement atau keterikatan kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total, baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Karyawan menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi. Karyawan akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang

diharapkan baik dalam waktu dan energi (Kurniawati, 2014:315). Keterikatan kerja adalah keadaan dimana seorang karyawan secara emosional berkomitmen terhadap organisasi dan tujuannya. Keterikatan kerja muncul karena mereka peduli dan bukan hanya karena mereka harus melakukan atau untuk mendapatkan kompensasi ataupun untuk mendapatkan promosi (Sari dan Yulita, 2018:642).

Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena seseorang yang memiliki *work engagement* atau keterikatan kerja yang baik, maka akan memiliki gairah dan antusias terhadap pekerjaannya, ikut aktif dalam mengembangkan dirinya dan orang lain, serta memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi. *Work engagement* juga dapat menimbulkan rasa saling peduli, sehingga loyalitas kerja akan terbentuk dengan baik dibandingkan jika karyawan hanya melakukan pekerjaannya untuk sekedar ingin mendapatkan kompensasi maupun promosi jabatan.

Semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas kerja mereka terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *Work Engagement* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,523. Koefisien regresi yang dimiliki oleh *work engagement* tersebut bernilai positif, hal ini menjelaskan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap loyalitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pada saat nilai *work engagement* mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka akan mempengaruhi kenaikan nilai loyalitas kerja sebesar 0,523. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai *work engagement* mengalami penurunan sebesar 1 poin, maka akan mempengaruhi penurunan nilai loyalitas kerja sebesar 0,523.

Upaya yang dilakukan oleh PT. Angkasa Pura Logistik untuk menciptakan *work engagement* antara lain melalui:

1. Pemberlakuan jam kerja yang wajar dan sesuai peraturan perusahaan, sehingga karyawan dapat memiliki pola

hidup yang seimbang untuk pekerjaan dan keluarga.

2. Pemberian apresiasi bagi karyawan yang berprestasi, sehingga dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja dengan baik.
3. Budaya kerja yang sehat dengan penyelesaian konflik kerja yang baik.
4. Adanya komunikasi yang baik, melalui tegur sapa antar karyawan baik dengan sesama rekan kerja maupun antara pimpinan dengan bawahan.

Pengaruh Paling Dominan Terhadap Loyalitas Kerja

Yang dimaksud dengan pengaruh yang paling dominan adalah variabel bebas yang memberikan pengaruh paling kuat atau paling besar terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji pengaruh paling dominan dimaksudkan untuk mengetahui diantara *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement*, variabel manakah yang memberikan pengaruh yang paling kuat terhadap Loyalitas Kerja.

Variabel yang memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar merupakan variabel yang memberikan pengaruh yang paling dominan. Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement* memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar jika dibandingkan dengan nilai t_{hitung} yang dimiliki oleh *Compensation* dan *Affective Commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Engagement* memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik. Hasil ini menolak hipotesis yang diajukan yaitu “*Compensation* memberikan pengaruh paling dominan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik.”

Alasan ditolaknya hipotesis ini adalah karena seseorang yang memiliki *work engagement* atau keterikatan kerja, maka akan berada dalam keadaan dimana mereka secara emosional berkomitmen terhadap organisasi dan tujuannya. Keterikatan kerja muncul karena mereka

peduli dan bukan hanya karena mereka harus melakukan atau untuk mendapatkan kompensasi ataupun untuk mendapatkan promosi (Sari dan Yulita, 2018:642). Sehingga dengan adanya *work engagement*, maka ikatan emosional dari karyawan terhadap perusahaan justru lebih kuat daripada karyawan yang hanya mempertimbangkan kompensasi, afektif komitmen, promosi jabatan, dan lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik. *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* memiliki kemampuan dalam mempengaruhi Loyalitas Kerja sebesar 56,0%. Sedangkan sisanya sebesar 44% merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi Loyalitas Kerja yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, misalnya Kepemimpinan, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan lain-lain.
2. Secara parsial, pengaruh dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:
 - 1) *Compensation* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik. Semakin baik perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
 - 2) *Affective Commitment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik. Semakin kuat komitmen afektif yang dimiliki oleh seorang karyawan,

maka akan semakin baik juga loyalitas kerja karyawan tersebut terhadap perusahaan.

- 3) *Work Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik. Semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas kerja mereka terhadap perusahaan.
3. *Work Engagement* memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik. Karyawan yang memiliki *work engagement*, maka ikatan emosional dari karyawan terhadap perusahaan justru lebih kuat daripada karyawan yang hanya mempertimbangkan kompensasi, afektif komitmen, promosi jabatan, dan lainnya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis menyampaikan saran-saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi PT. Angkasa Pura Logistik, diharapkan untuk terus melakukan usaha dalam peningkatan loyalitas kerja karyawannya, antara lain melalui cara sebagai berikut:
 - 1) Meningkatkan sistem kompensasi yang baik dengan penerapan kompensasi berbasis kinerja, sehingga dapat mendorong karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan meningkatkan loyalitas kerjanya.
 - 2) Meningkatkan komitmen afektif dari tiap karyawan melalui upaya terus meningkatkan pemenuhan hak-hak karyawan, meng-*update Standard Operating Procedure (SOP)* yang disesuaikan dengan perkembangan usaha perusahaan, tetap melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan perusahaan.
 - 3) Meningkatkan keterikatan kerja karyawan, melalui upaya terus

mewujudkan iklim kerja dan budaya kerja yang sehat dan baik, penyelesaian konflik kerja melalui langkah-langkah yang baik, pimpinan bersikap adil terhadap bawahannya untuk menghindari adanya kecemburuan antar karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang dimasukkan ke dalam penelitian ini yaitu *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* hanya mampu memberikan pengaruh terhadap loyalitas kerja sebesar 56,0%, artinya masih ada pengaruh dari variabel lain sebesar 44% di mana variabel-variabel lain tersebut tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Untuk itu, saran yang penulis sampaikan kepada para peneliti selanjutnya adalah diharapkan untuk menambahkan variabel penelitian yang lain untuk diuji pengaruhnya terhadap loyalitas kerja, misalnya saja motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, alat kerja, pelatihan, pengembangan karir dan lain-lain, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhini, Yulia dan Wardhana, Aditya. 2018. *Analisis Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan Pada Kiri Social Bar Bandung, e-Proceeding of Management, Vol. 5, No. 5 Agustus 2018, P: 2484-2493, ISSN: 2355-9357*. Universitas Telkom. Bandung.
- Gaol, CHR. Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan, Cetakan ke-3. Center for Academic Publishing Sevice*. Yogyakarta.
- Hermawan, Sigit dan Amirullah. 2016. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, Cetakan 1*. Media Nusantara Creative. Malang
- Heryati, Agustina. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Jurnal Ecoment Global, Vol. 1, No. 2 Edisi Agustus 2016, P: 56-75, ISSN: 2540-816X*. UIGM Palembang. Palembang.
- Ihwana, Filiation Mufcha, et. al. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Perawat Magang Pada Rumah Sakit Lanud Iswahjudi Maospati Kab. Magetan, Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi, Vol. 5, No. 1, Oktober 2017, P: 294-305, ISSN: 2337-9723*. Universitas PGRI Madiun. Madiun.
- Islamy, Faahmi Jahidah. 2016. *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap STIE INABA Bandung (Studi Kasus Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2016), Jurnal Indonesia Membangun, Vol. 15, No. 2, Mei-Agustus 2016, P: 1-18, ISSN: 1412-6907*. STIE Indonesia Membangun. Bandung.
- Kurniawati, Irma Dwi. 2014. *Masa Kerja dengan Job Engagement Pada Karyawan, Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, Vol. 02, No. 02, Januari 2014, P: 311-324, ISSN: 2301-8267*. Universitas Muhammadiyah Malang. Malang.
- Manuel, Gusti Putu Evan Berta dan Rahyuda, Agoes Ganesha. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Komitmen Kalkulatif, dan Komitmen Normatif Terhadap Turnover Intention di Ayodya Resort Bali, E-Jurnal Manajemen Unud, Vo. 4, No. 8, 2015, P: 2243-2268, ISSN: 2302-8912*. Universitas Udayana. Bali.

- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Cetakan kedua. In Media. Bogor
- Onsardi, et. al. 2017. *The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty*, *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)* Vol. 5, Issue 12, P: 7590-7599, ISSN: 2321-3418. Jakarta State University. Indonesia.
- Safitri, Rahmadana. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda*, *sJournal Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 3 (2015), P: 650-660, ISSN: 2335-5408. Universitas Mulawarman. Samarinda.
- Sari, Thennia dan Yulita, Henilia. 2018. *Keterikatan Karyawan Dipengaruhi Oleh Kecerdasan Emosional dan Modal Psikologis (Studi Empiris: PT. Fajar Lestari Sejati, Jakarta)*, *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Enonomic Development*, 5-6 September 2018, P: 640-655, ISSN: 2622-7436. Universitas Budi Mulia. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Cetakan-2. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*, Edisi ke-3. Alfabeta. Bandung.
- Suhartini, Eka dan Musafir, Ahmad. 2018. *Pengaruh Penghargaan Terhadap Perceived Organizational Support dan Komitmen Afektif Karyawan Koperasi Taksi Bandar Udara (KOPSIDARA) Sultan Hasanuddin*, *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MINDS)*, Vol. 5, No. 1 (Januari0Juni) 2018, P: 79-94, ISSN: 2597-6990. UIN Alauddin. Makassar.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Sutawijaya, Ahmad H. dan Pertiwi, Regita Dian. 2017. *Does Financial Compensation Will Influence To Employee's Loyalty?*, *International Journal of Scientific and Research Publication*, Vo. 7, Issue 3, March 2017, P: 462-466, ISSN: 2250-3253. Universitas Mercu Buana. Indonesia.
- www.aplog.co/about.php (diakses tanggal 28 November 2019)