

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat Universitas Islam Nusantara dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Perwujudan cita-cita para ulama dan warga Nahdlatul Ulama (NU) untuk mendirikan perguruan tinggi Islam di Bandung, pada tanggal 30 November 1959 didirikanlah sebuah universitas yang diberi nama Universitas Nahdlatul Ulama (UNNU) sebagai persembahan keluarga besar *Ahlus Sunnah Wal Jama'ah* (ummat Islam) kepada masyarakat, bangsa Indonesia.

Sejak awal berdirinya, UNNU telah meletakkan dasar dan menganut sistem pendidikan terpadu yang dijabarkan ke dalam program pendidikan profesional dan akademik yang dipandang strategis bersumberkan hasil-hasil perkembangan ilmu pengetahuan dan kaidah-kaidah yang terkandung dalam *dienul Islam*.

Seiring dengan perkembangan politik di tanah air, yang mempengaruhi seluruh aspek kehidupan masyarakat, termasuk kehidupan perguruan tinggi, maka sejak tanggal 15 April 1969 Universitas Nahdlatul Ulama (UNNU) berganti nama menjadi Universitas Islam Nusantara (Uninus) termasuk pembenahan lembaga pembina, dari Yayasan UNNU menjadi Yayasan Islam Nusantara.

Perkembangan Uninus semakin nampak dengan dibentuknya fakultas-fakultas baru, yakni FIP kini FKIP didirikan pada tanggal 28 April 1977, Fakultas Teknologi, Fakultas Pertanian dan Fakultas Sastra pada tanggal 9 Juni 1982, kemudian pada tahun 1984/1985 didirikan Fakultas Komunikasi, dan pada tahun 1990 didirikan Fakultas Agama Islam.

Sejak tahun 1999 hampir seluruh program studi yang dibina telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT), kemudian pada tahun yang sama didirikan pula Program Pasca Sarjana untuk jenjang S-2 dengan program studi pertama adalah Manajemen Pendidikan, dengan konsentrasi Manajemen Pendidikan Luar Sekolah dan Manajemen Sistem Pendidikan. Mulai tahun 2006 Program Pasca Sarjana meningkatkan lagi kemampuannya dengan membuka jenjang S-3 masih program studi yang sama.

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, membina 7 (tujuh) Program Studi, 6 (enam) program studi telah memperoleh status terakreditasi dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT), dan 1 (satu) masih status Ijin Penyelenggaraan.

Sekaitan dengan perkembangan FKIP, pada tahun 1998 didirikan Program Pascasarjana. Pendirian program ini sebagai jawaban atas kebutuhan dunia pendidikan Indonesia pada manajer-manajer andal untuk menangani manajemen pendidikan pada tingkat mikro, meso, dan makro. Program Pascasarjana Universitas Islam Nusantara merupakan institusi pendidikan yang berorientasi ke masa depan. Sejak tahun 1999 hampir seluruh program studi yang dibina telah

terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT), kemudian pada tahun yang sama didirikan pula Program Pascasarjana untuk jenjang S-2 dengan program studi pertama adalah Manajemen Pendidikan, dengan konsentrasi Manajemen Pendidikan Luar Sekolah dan Manajemen Sistem Pendidikan. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan ini mendapat Surat Keputusan Dirjen Dikti Nomor 425 DIKTI/KEP/1999. Akreditasi program studi ini dengan peringkat A (baik sekali) berdasarkan SK BAN PT No. 075/BAN-PT/AKA/III/S2/V/2004.

Mulai tahun 2006 Program Pascasarjana meningkatkan lagi kemampuannya dengan membuka jenjang S-3 masih program studi yang sama. Program Doktor (S3) Manajemen Pendidikan ini mendapat surat keputusan dari Dirjen Dikti dengan nomor 2819/D/T/2006. Program Doktor ini meliputi konsentrasi Manajemen Sistem Pendidikan, Manajemen Sekolah/PT, Manajemen PLS dan Masyarakat Madani. Program konsentrasi ini sebagai jawaban atas semakin luas dan beragamnya tuntutan masyarakat. Usaha-usaha pengembangan PPs Uninus masih akan terus dilakukan sebagai jawaban terhadap tantangan masa depan dunia pendidikan.

4.1.1.2 Visi, Misi dan Tujuan

1. Visi

Menjadi Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan yang berkualitas dan menyiapkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional serta berakhlaq mulia.

2. Misi

- a. Melaksanakan program pembelajaran yang berkualitas dalam suasana akademik yang kondusif.
- b. Melaksanakan pengembangan ilmu kependidikan melalui program-program penelitian dan kegiatan ilmiah lain yang relevan.
- c. Melaksanakan program pengabdian pada masyarakat untuk meningkatkan mutu dan relevansi institusi dengan masyarakat.
- d. Melaksanakan pembinaan akhlaq yang selaras dengan budaya bangsa dan dilandasi oleh nilai-nilai Islam.

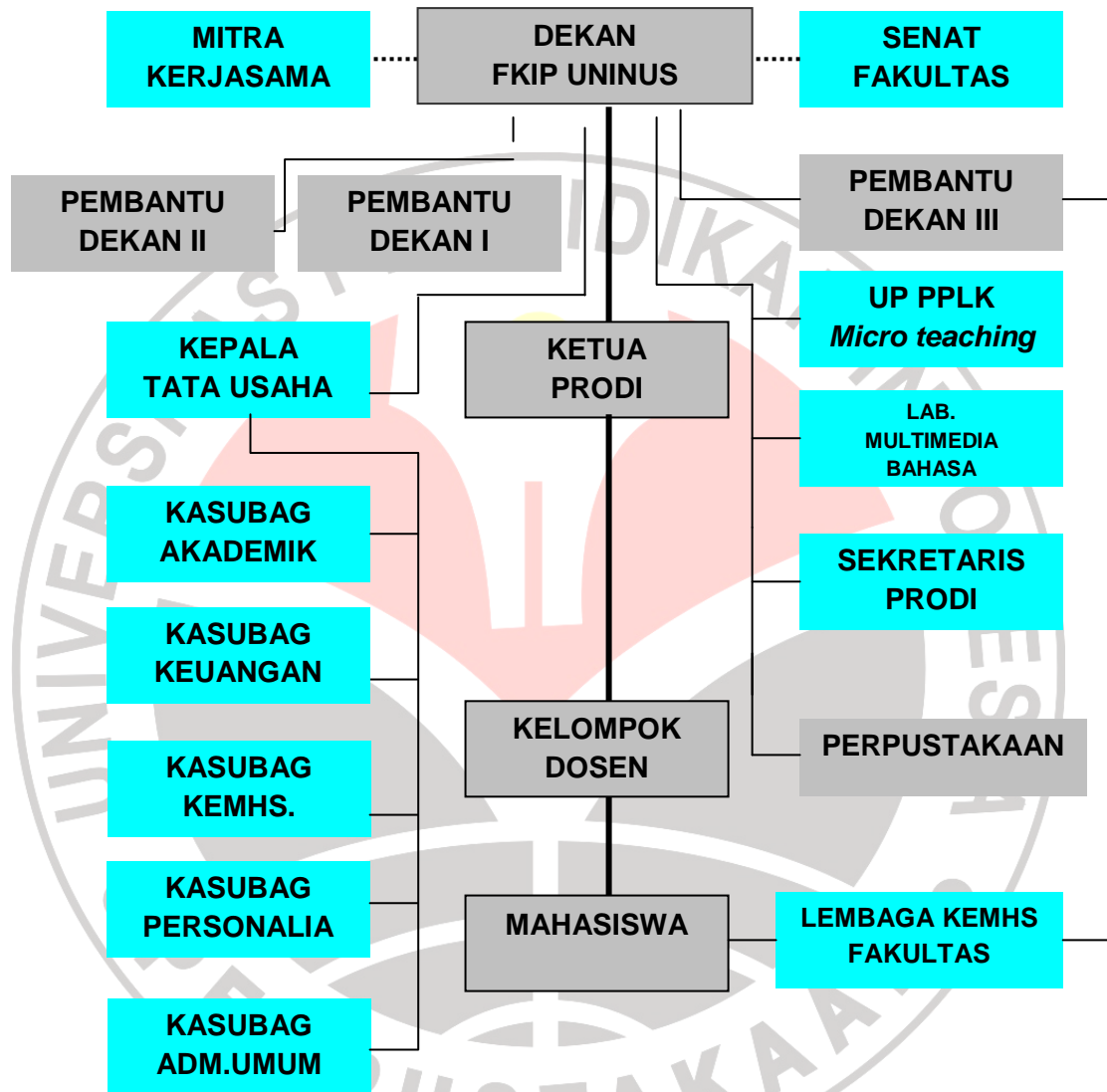
3. Tujuan

LPTK Uninus bertujuan menghasilkan lulusan yang profesional dan berakhlaq mulia, mampu berkompetisi di tingkat regional, nasional dan internasional serta mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan di lingkungan global.

Sosialisasi visi dan misi baik untuk tingkat universitas, fakultas maupun tingkat program studi kepada dosen dan karyawan, dilakukan melalui pertemuan rutin bulanan pada pimpinan universitas, fakultas maupun pimpinan program studi dengan dosen dan karyawan. Sosialisasi visi dan misi kepada mahasiswa dilakukan melalui kegiatan orientasi bagi mahasiswa baru dan bimbingan studi untuk mahasiswa lama, serta pertemuan antara pimpinan fakultas dengan para mahasiswa yang diwakili oleh Ketua Kelas setiap menjelang akhir semester.

4.1.1.3 Struktur Organisasi dan Tugas Pokok

A Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Stuktur Organisasi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Islam Nusantara

B. Tugas Pokok

Adapun tugas dari masing-masing bagian adalah :

Senat Fakultas

Senat fakultas merupakan badan normatif dan perwakilan tertinggi di fakultas, yang mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab antara lain :

1. Merumuskan kebijakan akademik dan pengembangan fakultas;
2. Merumuskan kebijakan penilaian prestasi akademik;
3. Merumuskan kebijakan pengembangan organisasi dan kerjasama;
4. Memberikan persetujuan atas rencana anggaran pendapatan dan belanja yang diajukan Uninus;
5. Menilai pertanggungjawaban pimpinan fakultas dalam pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan.
6. Memberikan pertimbangan kepada universitas berkenaan dengan calon-calon yang diusulkan untuk diangkat menjadi Dekan, Pembantu Dekan, Ketua dan Sekretaris Program Studi;
7. Mempertimbangkan pembukaan jurusan/program studi baru atau menutup/penghentian suatu jurusan/program studi tertentu.

Dekan, sebagai unsur pimpinan di tingkat fakultas dibantu oleh Pembantu Dekan I bidang akademik, Pembantu Dekan II bidang administrasi umum dan keuangan, Pembantu Dekan III bidang kemahasiswaan dan alumni.

Dekan dan Pembantu Dekan mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab memimpin seluruh pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan dan

pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat serta operasional operasional civitas akademika ditingkat fakultas.

Jurusan mempunyai tugas dan fungsi sebagai pelaksana pendidikan dan pengajaran yang menuju program studi ke suatu keahlian yang sesuai dengan program studi yang dibinanya.

Staf administrasi (Biro dan Sub Bagian) mempunyai tugas melayani pelaksanaan administrasi akademik dan administrasi umum sesuai dengan peraturan yang berlaku baik intern maupun ekstern.

Dalam pelaksanaan fungsi dan wewenang Dekan dan Pembantu Dekan melaksanakan tanggung jawabnya sebagai berikut :

a. Dekan

- 1) Memimpin dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan seluruh kegiatan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Nusantara.
- 2) Menyusun dan menetapkan program pelaksanaan penyelenggaraan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Nusantara
- 3) Merencanakan, menyelenggarakan dan mengawasi seluruh pelaksanaan kegiatan administrasi akademik, administrasi umum dan kemahasiswaan.
- 4) Menyusun dan menetapkan pola kebijaksanaan mekanisme organisasi penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.
- 5) Merencanakan dan mengusulkan rencana anggaran tahunan akademik yang akan berjalan kepada pihak Yayasan melalui Rektorat.

- 6) Membuat laporan pertanggungjawaban keseluruhan kegiatan yang dilaksanakan kepada pihak rektorat.

b. Pembantu Dekan I

- 1) Perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran serta penelitian.
- 2) Pembinaan tenaga pengajar dan tenaga peneliti.
- 3) Bertanggung jawab dalam persiapan penyelenggaraan pengajaran dan penelitian.
- 4) Penyusunan program bagi usaha pengembangan daya penalaran mahasiswa.
- 5) Perencanaan dan pelaksanaan kerjasama pendidikan dan penelitian dengan lembaga dalam maupun luar negeri.
- 6) Pengolahan data yang menyangkut pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.
- 7) Bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan operasional yang berkaitan dengan bidang pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

c. Pembantu Dekan II

- 1) Perencanaan dan pengolahan anggaran termasuk sistem prosedur penerimaan dan pembelanjannya.
- 2) Pembinaan kepegawaian dan kesejahteraannya.
- 3) Pengelolaan perlengkapan dan infrastruktur pendidikan
- 4) Pengurusan rumah tangga dan pemeliharaan ketertiban

- 5) Pengurusan ketatausahaan
- 6) Pengolahan data yang menyangkut bidang administrasi umum.

d. Pembantu Dekan III

- 1) Pelaksanaan pembinaan mahasiswa oleh seluruh staf pengajar dalam mengembangkan sikap dan orientasi serta kegiatan mahasiswa antara lain dalam seni budaya dan olah raga sebagai bagian pembinaan civitas akademika yang merupakan sebagian dari tugas pendidikan tinggi pada umumnya.
- 2) Pelaksanaan kesejahteraan mahasiswa serta usaha bimbingan penyuluhan bagi mahasiswa.
- 3) Pelaksanaan usaha pengembangan daya penalaran mahasiswa yang sudah diprogramkan oleh lembaga.
- 4) Kerjasama dengan semua pihak dalam setiap usaha di bidang kemahasiswaan, pengabdian pada masyarakat dan usaha penunjangnya.
- 5) Terciptanya iklim pendidikan yang baik dalam kampus dan membantu pelaksanaan program pembinaan pemeliharaan kesatuan dan persatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.
- 6) Pelaksanaan kegiatan kemahasiswaan dalam rangka usaha pembangunan yang tetap dilandasi nilai-nilai dan tanggung jawab yang bersifat akademik.
- 7) Pelaksanaan pembinaan kemahasiswaan dan alumni.

e. Ketua Program Studi

- 1) Melaksanakan pendidikan

- 2) Membina dan mengembangkan disiplin ilmu tertentu
- 3) Melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
- 4) Meningkatkan kualitas civitas akademika

f. Kepala Tata Usaha

- 1) Melaksanakan kegiatan administrasi akademik dan kemahasiswaan;
- 2) Melaksanakan kegiatan administrasi umum;
- 3) Melaksanakan tugas-tugas administrasi beserta kelengkapannya yang diatur dengan ketentuan-ketentuan tersendiri.
- 4) Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan kerja sub-sub bagian.

g. Kepala Sub Bagian Administrasi Akademik.

- 1) Melaksanakan kegiatan administrasi akademik dan kemahasiswaan dengan masing-masing sub bagian pada unit kerjanya.
- 2) Melaksanakan tugas-tugas pelaksanaan administrasi beserta kelengkapannya yang diatur dengan ketentuan tersendiri, di bawah koordinasi Pembantu Dekan I.

h. Kepala Sub Bagian Personalia.

- 1) Melaksanakan kegiatan administrasi personalia untuk masing-masing jenis dan status kepegawaian.
- 2) Melaksanakan tugas-tugas administratif kepegawaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku, baik ketentuan-ketentuan PNS maupun ketentuan-ketentuan kepegawaian dengan status yayasan.

i. Kepala Sub Bagian Kemahasiswaan.

- 1) Melaksanakan tugas yang berhubungan dengan administrasi kemahasiswaan.
- 2) Melaksanakan tugas administratif dalam mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kemahasiswaan di bawah koordinasi Pembantu Dekan III.

j. Kepala Sub Bagian Keuangan.

- 1) Melaksanakan kegiatan administrasi keuangan seluruh unit kerja yang ada di lingkungan FKIP Uninus.
- 2) Melaksanakan tugas dan pertanggungjawaban seluruh keuangan baik penerimaan maupun pengeluaran di bawah koordinasi Pembantu Dekan II.

k. Kepala Sub Bagian Administrasi Umum

- 1) Melaksanakan kegiatan administrasi umum dengan masing-masing sub bagian pada unit kerjanya.
- 2) Melaksanakan tugas-tugas pelaksanaan administrasi beserta kelengkapannya yang diatur dengan ketentuan tersendiri.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian**4.1.2.1 Gambaran Umum Karakteristik Responden**

Jumlah angket yang disebarakan sebanyak 30 buah, merupakan jumlah populasi sekaligus sampel karyawan honorer FKIP UNINUS, sesuai dengan pendapat Arikunto (2002:111) mengungkapkan bahwa :

“Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah merupakan penelitian populasi.”

Berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang telah disebar kepada responden menunjukkan bahwa responden memiliki karakteristik yang bervariasi dari segi jenis kelamin, usia, status dan pendidikan.

Data karakteristik yang diperoleh dari penelitian digambarkan dalam tabel di bawah ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden, maka dapat diketahui informasi mengenai pegawai berdasarkan jenis kelamin pada tabel di berikut ini

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan pengolahan data pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 60%, sedangkan sisanya yaitu 40% adalah berjenis kelamin perempuan. Persentase tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan honorer tenaga administrasi FKIP UNINUS didominasi oleh laki-laki. Jadi dengan dominasi laki-laki dirasa akan lebih fokus dalam melaksanakan tugas-tugas kantor karena laki-laki tanggung jawab pekerjaan lainnya lebih sedikit dibanding perempuan, seperti tanggung jawab lain dirumah.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
25 – 30 Tahun	7	23,33
31 – 35 Tahun	10	33,33
36 – 40 Tahun	6	20,00
>40 Tahun	7	23,33
Total	30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti dibagi menjadi empat bagian dimana berdasarkan Tabel 4.3 diketahui, sebanyak (23,3%) atau 7 orang berusia diantara 25 - 30 tahun; (33,3%) atau sebanyak 10 orang berusia diantara 31 - 35 tahun; 6 orang atau (20%) berusia diantara 36 - 40 tahun; sebanyak 7 orang atau (23,3%) berusia diatas 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan honorer FKIP UNINIS bagian tenaga administrasi berusia 25-30 tahun. Hal ini menunjukkan rentang usia karyawan berada pada rentang usia produktif, dimana kondisi fisik serta emosionalnya berada pada tahap matang yang menuntut kemandirian dalam bekerja. Jadi dengan rentang usia tersebut diharapkan karyawan mampu bekerja dengan lebih optimal.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Persentase
Belum Menikah	9	30
Menikah	21	70
Duda	-	-
Janda	-	-
Jumlah	30	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan data pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Honorer FKIP bagian tenaga administrasi telah menikah atau berkeluarga yaitu sebanyak 21 orang pegawai atau 70%, dan sisanya sebanyak 9 orang atau 30% belum menikah. Jadi dengan banyaknya karyawan yang telah menikah atau berkeluarga maka karyawan tersebut akan bersungguh-sungguh dalam bekerja, demi mencukupi kebutuhan keluarga.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil yang diperoleh dari kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan akan ditampilkan dalam tabel 4.3 responden di bawah ini:

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Formal	Jumlah	Persentase(%)
SLTA	9	30
Diploma	15	50
Sarjana	6	20
Pasca Sarjana	-	-
Total	30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan dari jumlah sebanyak 30 orang, menunjukkan bahwa responden sebagian besar memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, pada tingkat SLTA sebanyak (30%) atau 9 orang, pada tingkat Diploma (50%) atau 15 orang, tingkat S1 sebanyak (20%) atau 6 orang. Sebagian besar tingkat pendidikan karyawan honorer pada tenaga administrasi FKIP UNINUS adalah diploma, sebanyak 50% atau 15 orang. Jadi dengan pendidikan karyawan yang

cukup tinggi, yayasan mengharapkan karyawan tersebut lebih kreatif, lebih berwawasan dan juga lebih menguasai teknologi sehingga dapat lebih cepat dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

4.1.3 Gambaran Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti, yakni kompensasi tidak langsung (X) yang terdiri dari empat sub variabel yaitu pembayaran untuk waktu tidak bekerja (X_1), perlindungan terhadap bahaya (X_2), program-program pelayanan karyawan (X_3), dan tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah (X_4) sebagai variabel bebas (*independent variable*), serta Loyalitas kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket kepada 30 responden yang merupakan karyawan honorer pada tenaga administrasi di FKIP UNINUS. Berikut hasil pengolahan data mengenai tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang diteliti.

4.1.3.1 Gambaran Kompensasi Tidak Langsung di FKIP Universitas Islam Nusantara

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai gambaran kompensasi tidak langsung di FKIP Universitas Islam Nusantara, dapat dilihat melalui analisis tanggapan responden terhadap berbagai indikator penelitian berikut ini:

1. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (X_1)

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai gambaran kompensasi tidak langsung karyawan honorer FKIP Universitas Islam Nusantara, penulis

menggunakan berbagai tingkat pengukuran yang tertuang dalam indikator pembayaran untuk waktu tidak bekerja. Tingkat pengukuran yang digunakan dalam variabel pembayaran untuk waktu tidak bekerja terdiri dari 4 tingkat pengukuran, antara lain :

- a. Tingkat kesesuaian pemberian waktu istirahat dengan kebutuhan karyawan.
- b. Tingkat kesesuaian pemberian waktu ijin sakit dengan kebutuhan karyawan.
- c. Tingkat kesesuaian pemberian hari libur dengan kebutuhan karyawan.
- d. Tingkat kesesuaian pemberian ijin libur karena alasan lain (seperti kecelakaan) dengan kebutuhan karyawan.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kesesuaian pemberian waktu istirahat ditempat kerja dengan Kebutuhan karyawan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	11	36,66	55
Sesuai	13	43,33	52
Kurang Sesuai	6	20,00	18
Tidak Sesuai	0	0	0
Sangat Tidak Sesuai	0	0	0
Total	30	100	125

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebanyak 36,66% responden menyatakan waktu istirahat yang diberikan sangat sesuai, 43,33% menjawab sesuai dan 20% menjawab kurang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa istirahat kerja bagi karyawan yang diberikan oleh pihak manajemen universitas sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk mendapatkan waktu istirahat di sela bekerja sebagai bagian dari *time-off benefits*.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada salah satu staf, beliau berkata bahwa sudah seharusnya perusahaan / yayasan memberikan istirahat kerja

bagi setiap karyawannya, baik itu untuk istirahat dari bekerja itu sendiri, istirahat untuk makan siang, waktu membersihkan diri ataupun waktu untuk melakukan aktivitas beribadah sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan, dan beliau merasa sudah puas dengan pemberian waktu istirahat kerjanya, maka dengan sendirinya para karyawan akan lebih bersemangat lagi untuk bekerja dan dapat mengurangi kejenuhan dalam bekerja.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kesesuaian Pemberian Waktu Ijin Sakit dengan Kebutuhan Karyawan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	8	26,66	40
Sesuai	8	26,66	32
Kurang Sesuai	13	43,33	39
Tidak Sesuai	1	3,33	2
Sangat Tidak Sesuai	0	0	0
Total	30	100	113

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Pada Tabel 4.6 dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat sesuai sebanyak 8 orang atau sebanyak 26,66%, yang menjawab sesuai juga 8 orang, dan sisanya sebanyak 43,33% atau 13 orang menyatakan pemberian waktu ijin sakit kurang sesuai dengan harapan karyawan, dimana waktu ijin sakit sudah ditentukan beserta waktu ijin lainnya yang dikumulatitkan dalam satu bulannya yaitu maksimal karyawan diberi jatah ijin sebanyak tiga hari. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian waktu ijin sakit untuk para karyawan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kesesuaian Pemberian Hari Libur dan Cuti

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	6	20,00	30
Sesuai	12	40,00	48
Kurang Sesuai	10	33,33	30
Tidak Sesuai	2	6,66	4
Sangat Tidak Sesuai	0	0	0
Total	30	100	112

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Dari tabel 4.7 diketahui sebanyak 10 orang atau 33,33% karyawan menyatakan kurang sesuai atas pemberian hari libur dan cuti dari yayasan, tetapi sebanyak 12 orang atau 40% menyatakan Sesuai, dan sisanya 20% atau 6 orang menyatakan sangat sesuai atas pemberian hari libur dan cuti dari yayasan. Dari data tersebut menunjukkan bahwa pemberian hari libur dan cuti bagi sebagian besar karyawan telah sesuai dengan seharusnya. Karyawan dapat mengajukan cuti berupa cuti bulanan atau pun cuti tahunan jika absensi mereka baik pada jangka waktu tertentu.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kesesuaian Pemberian Ijin Libur karena Alasan Lain seperti kecelakaan dan lain-lain

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	5	16,66	25
Sesuai	18	60,00	72
Kurang Sesuai	4	13,33	12
Tidak Sesuai	3	10,00	6
Sangat Tidak Sesuai	0	0	0
Total	30	100	115

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa 18 orang responden atau 60% menyatakan pemberian ijin libur karena alasan lain seperti kecelakaan, kehamilan,

dan lain-lain, sudah sesuai dengan seharusnya, 5 orang menyatakan sangat sesuai, tetapi 4 orang menyatakan kurang sesuai, bahkan terdapat 3 orang yang menyatakan tidak sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian ijin libur untuk karyawan karena alasan lain seperti sakit, kehamilan dan lain lain sudah baik, karena sebagian besar karyawan menjawab demikian, meskipun terdapat 7 orang karyawan yang merasa belum puas.

Pemberian liburan, cuti, hari-hari sakit maupun alasan lain seperti kehamilan, kecelakaan dan sebagainya, merupakan salah satu hak yang harus diterima oleh karyawan sebagai bagian dari penyegaran kembali dan penghilang kejenuhan karyawan selama bekerja dan pihak manajemen yayasan sudah seharusnya memberikan program liburan dan cuti tersebut sesuai dengan kebutuhan dari karyawan tersebut.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari pembayaran untuk waktu tidak bekerja atau *time-off benefits*, dapat dilihat bahwa pemberian dan pelaksanaan waktu istirahat di tempat kerja, ijin sakit, pemberian hari libur dan cuti, serta pemberian ijin libur karena alasan lain seperti kehamilan, kecelakaan dan sebagainya, sudah dilaksanakan dengan cukup baik oleh yayasan dan telah cukup sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang memberikan respon positif terhadap empat pernyataan dari indikator tersebut.

2. Perlindungan Terhadap Bahaya (X_2)

Tingkat pengukuran yang digunakan dalam variabel perlindungan terhadap bahaya terdiri dari 5 tingkat pengukuran, antara lain :

- Tingkat kesesuaian pemberian upah tahunan bagi karyawan.
- Tingkat kesesuaian pemberian asuransi jiwa.
- Tingkat kesesuaian pemberian asuransi kesehatan.
- Tingkat ketersediaan pelayanan pengobatan.
- Tingkat kemampuan koperasi simpan pinjam dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kesesuaian Pemberian Upah Tahunan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	3	10,00	15
Sesuai	5	16,66	20
Kurang Sesuai	20	66,66	60
Tidak Sesuai	2	6,66	4
Sangat Tidak Sesuai	0	0	0
Total	30	100	99

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Pada tabel 4.9 dengan pernyataan mengenai kesesuaian pemberian upah tahunan bagi karyawan, terdapat 20 orang atau 66,66% menyatakan kurang sesuai, hanya terdapat 3 orang yang menyatakan sangat sesuai, dan terdapat 5 orang atau sebanyak 16,66% menyatakan sesuai dan 2 orang menyatakan tidak sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyikapi dengan kurang positif, yang artinya pemberian upah tahunan masih kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Upah tahunan ini dapat dikatakan juga sebagai bonus tahunan yang jumlahnya berbeda untuk masing-masing karyawan, disesuaikan

dengan penilaian atas karyawan tersebut, diantaranya dilihat dari absensi dan kinerjanya di dalam organisasi.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kesesuaian Pemberian Asuransi Jiwa dengan Kebutuhan Karyawan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	1	3,33	5
Sesuai	20	66,66	80
Kurang Sesuai	9	30,00	27
Tidak Sesuai	0	0	0
Sangat Tidak Sesuai	0	0	0
Total	30	100	112

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa sebanyak 20 orang atau 66,66% karyawan menyatakan pemberian asuransi jiwa sudah sesuai dengan kebutuhan, 1 orang menjawab sangat sesuai, 30% atau 9 orang menjawab kurang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pemberian asuransi jiwa untuk karyawan sudah sesuai, dimana tiap jangka waktu satu tahun apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan pada diri karyawan, maka pihak asuransi yang bekerja sama dengan yayasan yaitu Jiwasraya akan bertanggung jawab sesuai kesepakatan perjanjian.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kesesuaian Pemberian Asuransi Kesehatan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	1	3,33	5
Sesuai	11	36,66	44
Kurang Sesuai	18	60,00	54
Tidak Sesuai	0	0	0
Sangat Tidak Sesuai	0	0	0
Total	30	100	103

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa sebanyak 18 orang atau 60% karyawan menyatakan pemberian asuransi kesehatan kurang sesuai dengan kebutuhan, 1 orang menjawab sangat sesuai, 36,66% dan 11 orang menjawab sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pemberian asuransi kesehatan untuk karyawan masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, sehingga harus ditingkatkan karena sebagian besar karyawan menyatakan kurang sesuai. Sama seperti asuransi jiwa, dimana dalam jangka satu tahun bekerja jika terjadi gangguan kesehatan pada karyawan, maka asuransi akan diberikan yayasan seperti biaya perawatan di rumah sakit dan lain-lain, bagi karyawan honorer asuransi kesehatan ini hanya berlaku untuk dirinya saja, tidak dapat dipergunakan untuk keluarganya.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Ketersediaan Pelayanan Pengobatan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Tersedia	4	13,33	20
Tersedia	8	26,66	32
Kurang Tersedia	17	56,66	51
Tidak Tersedia	1	3,33	2
Sangat Tidak Tersedia	0	0	0
Total	77	100	105

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Pada tabel 4.12 mengenai tingkat ketersediaan pelayanan pengobatan untuk karyawan, dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat tersedia ada 4 orang atau 13,33%, yang menjawab tersedia sebanyak 8 orang atau 26,66%, yang menjawab kurang tersedia ada 56,66% atau 17 orang, terdapat 1 orang yang menjawab tidak tersedia. Terlihat bahwa mayoritas responden menyatakan kurang tersedia yaitu 17 orang, lebih dari setengah jumlah responden. Hal ini menunjukkan

bahwa pelayanan pengobatan belum tersedia dengan cukup baik, dan perlu peningkatan, karena masih banyak karyawan yang merasa kurang puas atas fasilitas tersebut. Karyawan mengharapkan ketersediaan pelayanan pengobatan ditempat mereka bekerja sehingga apabila terjadi masalah kesehatan pada saat bekerja dapat dengan segera dilakukan pertolongan, dulu di Uninus sempat tersedia poliklinik, tetapi karena pengelolaan yang kurang baik akhirnya poliklinik tersebut ditutup, dan sekarang untuk pengobatan karyawan ataupun perawatan kesehatan lainnya, yayasan merujuk R.S Al-Islam.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kemampuan Koperasi Simpan Pinjam Dalam Memenuhi Kebutuhan Karyawan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Mampu	1	3,33	5
Mampu	9	30,00	27
Kurang Mampu	20	66,66	80
Tidak Mampu	0	0	0
Sangat Tidak Mampu	0	0	0
Total	30	100	112

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa sebanyak 20 orang atau 66,66% karyawan menyatakan koperasi simpan pinjam kurang mampu membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya, hanya 1 orang menjawab sangat mampu, tetapi terdapat 30 % atau 9 orang yang menyatakan kurang mampu. Hal ini menunjukkan bahwa koperasi simpan pinjam yang terdapat di yayasan UNINUS kurang mampu berperan dengan baik untuk para karyawan honorer. Di dalam fakultas terdapat satu koperasi dengan nama Koperasi FKIP, hanya saja koperasi tersebut tidak memberikan pinjaman untuk karyawan honorer.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari perlindungan terhadap bahaya, dapat dilihat bahwa pemberian dan pelaksanaan upah tahunan, asuransi jiwa, asuransi kesehatan, pelayanan pengobatan dan koperasi simpan pinjam, belum terealisasikan dengan cukup baik oleh yayasan dan telah belum sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang memberikan respon negatif terhadap lima pernyataan dari indikator tersebut.

3. Program-Program Pelayanan Karyawan (X₃)

Tingkat pengukuran yang digunakan dalam variabel program-program pelayanan karyawan terdiri dari 7 tingkat pengukuran, antara lain :

- a. Tingkat kesesuaian pemberian program rekreasi dengan kebutuhan karyawan.
- b. Tingkat ketersediaan kafetaria untuk memenuhi kebutuhan karyawan.
- c. Tingkat ketersediaan rumah dinas untuk karyawan.
- d. Tingkat ketersediaan beasiswa pendidikan untuk karyawan.
- e. Tingkat ketersediaan potongan harga (seperti; potongan biaya masuk kuliah di universitas tersebut) untuk keluarga karyawan.
- f. Tingkat ketersediaan bantuan finansial dan hukum untuk kebutuhan karyawan.
- g. Tingkat ketersediaan pelayanan lainnya (seperti; seragam, bingkisan hari raya, dan lain lain).

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kesesuaian Pemberian Program
Rekreasi

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	0	0	0
Sesuai	18	60,00	72
Kurang Sesuai	10	33,33	30
Tidak Sesuai	2	6,66	4
Sangat Tidak Sesuai	0	0	0
Total	30	100	106

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa sebanyak 18 orang atau 60% karyawan menyatakan pemberian program rekreasi sesuai dengan kebutuhan. Hal ini menunjukkan bahwa program rekreasi untuk karyawan sudah cukup terlaksana dengan baik, terlihat mayoritas responden menjawab sesuai. Di FKIP selalu ada rekreasi bersama, waktunya tidak di tentukan dalam periode tertentu, tetapi minimal setahun sekali pasti ada untuk menghilangkan kejenuhan karyawan, yang sudah- sudah seperti berwisata ke pantai pangandaran dan yogyakarta. Dengan adanya program yang bersifat rekreasional diharapkan akan memacu peningkatan semangat kerja karyawan kembali, peningkatan produktivitas dan adanya pandangan bahwa perusahaan adalah tempat yang baik untuk bekerja.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Ketersediaan Kafetaria Untuk
Memenuhi Kebutuhan Karyawan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Tersedia	0	0	0
Tersedia	0	0	0
Kurang Tersedia	19	63,33	57
Tidak Tersedia	11	36,66	22
Sangat Tidak Tersedia	0	0	0
Total	30	100	79

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Pada tabel 4.15 mengenai tingkat ketersediaan kafetaria untuk memenuhi kebutuhan karyawan, dinyatakan bahwa 19 orang responden atau 63,33% karyawan menjawab kurang tersedia, dan sisanya sebanyak 36,66% atau 11 orang menjawab tidak tersedia. Sudah jelas hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan kafetaria untuk memenuhi kebutuhan karyawan belum tersedia dengan baik, dibuktikan dengan tidak adanya karyawan yang menjawab sangat tersedia maupun tersedia. Di fakultas hanya ada satu kantin, itu pun hanya kantin yang menjual makanan dan minuman ringan, jadi untuk makan siang karyawan harus keluar kantor fakultas dan memesan makanan di kantin umum diluar fakultas. Kantin yang terencana dengan baik akan memberikan manfaat yang tidak langsung kepada organisasi/perusahaan, seperti perbaikan gizi karyawan, waktu istirahat yang dimanfaatkan dengan optimal dan produktivitas terjaga.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Ketersediaan Rumah Dinas Untuk Karyawan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Tersedia	0	0,00	0
Tersedia	0	0,00	0
Kurang Tersedia	19	63,33	57
Tidak Tersedia	11	36,66	22
Sangat Tidak Tersedia	0	0,00	0
Total	30	100	79

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Pada tabel 4.16 mengenai tingkat ketersediaan rumah dinas untuk karyawan, dinyatakan bahwa 19 orang responden atau 63,33% karyawan menjawab kurang tersedia, dan sisanya sebanyak 36,66% atau 11 orang menjawab tidak tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan rumah dinas untuk karyawan belum tersedia dengan baik, dibuktikan dengan tidak adanya karyawan

yang menjawab sangat tersedia maupun tersedia. Berdasarkan informasi yang diperoleh, untuk rumah dinas memang belum ada yang diperuntukan bagi karyawan honorer, untuk karyawan tetap pun masih minim hanya untuk karyawan yang memiliki jabatan penting di universitas.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Ketersediaan Beasiswa Pendidikan Bagi Karyawan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Tersedia	6	20,00	30
Tersedia	21	70,00	84
Kurang Tersedia	2	6,66	6
Tidak Tersedia	1	3,33	2
Sangat Tidak Tersedia	0	0,00	0
Total	30	100	122

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa sebanyak 6 orang atau 20,00% karyawan menyatakan ketersediaan beasiswa pendidikan bagi karyawan sudah sangat tersedia, 21 orang atau 70% karyawan menjawab tersedia, 2 orang menjawab kurang tersedia, dan 3,33% atau 1 orang menjawab tidak tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan beasiswa pendidikan bagi karyawan sudah tersedia, terlihat dari mayoritas responden yang menjawab tersedia. Berdasarkan informasi yang diperoleh, bahwa beasiswa memang ada, dan selalu diberikan untuk karyawan yang memang sangat berprestasi dan memiliki minat yang tinggi untuk meneruskan pendidikannya.

Bidang pendidikan dan pelatihan yang dilakukan hendaknya sesuai dengan pekerjaan dan tugas karyawan, bidang yang diikuti hendaknya kepada pencapaian gelar dan berorientasi pada kenaikan tingkat atau jabatan dan karyawan harus

tetap bekerja kepada perusahaan dalam jangka waktu sesuai dengan perjanjian. Dengan program ini karyawan akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan tambahan yang bermanfaat bagi pengembangan diri dan perusahaan mendapatkan karyawan dengan kualitas yang lebih baik.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Ketersediaan Potongan Harga (seperti; potongan biaya masuk kuliah di uninus) Untuk keluarga Karyawan.

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Tersedia	4	13,33	20
Tersedia	16	53,33	64
Kurang Tersedia	8	26,66	24
Tidak Tersedia	2	6,66	4
Sangat Tidak Tersedia	0	0,00	0
Total	30	100	112

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Pada tabel 4.18 mengenai tingkat ketersediaan potongan harga untuk karyawan, dinyatakan bahwa 4 orang responden atau 13,33% karyawan menjawab sangat tersedia, 53,33% atau 16 orang menjawab tersedia, yang menjawab kurang tersedia ada 8 orang atau sebanyak 26,66% dan sisanya sebanyak 6,66% atau 2 orang menjawab tidak tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan potongan harga untuk karyawan sudah cukup tersedia, dibuktikan dengan mayoritas karyawan yang memberi tanggapan positif, tetapi masih ada karyawan yang menganggap kurang tersedia, jadi perlu peningkatan lagi, dari informasi yang diperoleh dari hasil wawancara mengenai potongan harga untuk biaya masuk kuliah, bahwa yang mendapatkan potongan hanya untuk anak kandung dari karyawan dan karyawan itu sendiri.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Ketersediaan Bantuan Finansial dan Hukum Untuk kebutuhan Karyawan.

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Tersedia	10	33,33	50
Tersedia	13	43,33	52
Kurang Tersedia	7	23,33	21
Tidak Tersedia	0	0,00	0
Sangat Tidak Tersedia	0	0,00	0
Total	30	100	123

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Dari tabel 4.19 diketahui bahwa sebanyak 10 orang atau 33,33% karyawan menyatakan sangat tersedia untuk bantuan finansial dan hukum, 13 orang menjawab tersedia, tetapi terdapat 23,33% atau 7 orang yang masih menyatakan kurang tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan bantuan finansial dan hukum di yayasan UNINUS sudah mampu berperan dengan baik untuk para karyawan. Yayasan bekerjasama dengan ahli keuangan dan hukum seperti notaris dan konsultan hukum, sehingga karyawan yang mengalami permasalahan di dalam hal keuangan atau pun hukum, dapat berkonsultasi dengan para ahli di bidangnya. Dengan memberikan konseling finansial dan hukum diharapkan dapat membantu karyawan yang sedang menghadapi masalah-masalah yang terkait agar tidak berpengaruh kepada prestasi dan semangat kerja karyawan.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Ketersediaan Pelayanan Lainnya (seperti; seragam, bingkisan hari raya, dan lain-lain).

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Tersedia	6	20,00	30
Tersedia	19	63,33	76
Kurang Tersedia	5	16,66	15
Tidak Tersedia	0	0,00	0
Sangat Tidak Tersedia	0	0,00	0
Total	30	100	121

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Pada tabel 4.20 mengenai tingkat ketersediaan pelayanan-pelayanan lain untuk karyawan seperti bingkisan hari raya, seragam, fasilitas parkir dan lain-lain, dinyatakan bahwa 6 orang responden atau 20% karyawan menjawab sangat tersedia, 63,33% atau 19 orang menjawab tersedia, dan sisanya yang menjawab kurang tersedia ada 5 orang atau sebanyak 16,66%. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan pelayanan lain untuk karyawan sudah cukup tersedia, dibuktikan dengan mayoritas karyawan yang memberi tanggapan positif, tetapi masih ada karyawan yang menganggap kurang tersedia, jadi perlu peningkatan lagi.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari program-program pelayanan karyawan, dapat dilihat bahwa pemberian program rekreasi, ketersediaan kafetaria, ketersediaan rumah dinas, beasiswa pendidikan, potongan harga, bantuan finansial dan hukum, dan ketersediaan pelayanan lainnya, sudah dilaksanakan dengan cukup baik oleh yayasan dan telah cukup sesuai dengan kebutuhan karyawan, hanya pada ketersediaan kafetaria juga rumah dinas saja yang belum baik, Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang memberikan respon positif terhadap lima pernyataan lainnya dari indikator tersebut.

4. Tunjangan Yang Diisyaratkan Legal oleh Pemerintah (X₄)

Tingkat pengukuran yang digunakan dalam sub variabel tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah, terdiri dari 2 tingkat pengukuran, antara lain :

- a. Tingkat kesesuaian pemberian jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Tingkat kesesuaian pemberian tunjangan hari raya keagamaan.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kesesuaian Pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	5	16,66	25
Sesuai	15	50,00	60
Kurang Sesuai	10	33,33	30
Tidak Sesuai	0	0	0
Sangat Tidak Sesuai	0	0	0
Total	30	100	115

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui bahwa sebanyak 5 orang atau 16,66% karyawan menyatakan pemberian jaminan sosial tenaga kerja sudah sangat sesuai dengan kebutuhan, 15 orang atau 50% menjawab sesuai, 33,33% atau 10 orang menjawab kurang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pemberian jaminan sosial tenaga kerja untuk karyawan sudah sesuai, tetapi mungkin harus sedikit ditingkatkan karena terdapat 33,33% persen karyawan yang menyatakan kurang sesuai.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kesesuaian Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	4	13,33	20
Sesuai	14	46,66	56
Kurang Sesuai	12	40,00	36
Tidak Sesuai	0	0	0
Sangat Tidak Sesuai	0	0	0
Total	30	100	112

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui bahwa sebanyak 4 orang atau 13,33% karyawan menyatakan pemberian tunjangan hari raya keagamaan sudah sangat sesuai dengan kebutuhan, 14 orang atau 46,66% menjawab sesuai, dan

sisanya sebanyak 40% atau 12 orang menjawab kurang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pemberian jaminan sosial tenaga kerja untuk karyawan sudah sesuai, tetapi harus ditingkatkan karena masih ada sebanyak 40% persen karyawan yang menyatakan kurang sesuai.

Yayasan memberikan jaminan sosial tenaga kerja yang maksudnya adalah merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang diilhami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Tabel 4.23
Rekapitulasi Penilaian Responden terhadap
Kompensasi Tidak Langsung (X)

No.	Sub Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Skor
1	Pembayaran Untuk Waktu Tidak Bekerja	4	565
2	Perlindungan Terhadap Bahaya	5	531
3	Program-program Pelayanan Karyawan	7	765
4	Tunjangan yang Diisyaratkan Legal oleh Pemerintah	2	227
TOTAL		18	2088

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Dari hasil pengolahan data rekapitulasi tanggapan responden mengenai kompensasi tidak langsung pada Tabel 4.23 di atas, tanggapan responden mengenai total skor kompensasi tidak langsung 2088 dengan rata-rata per responden sebesar 69,6 skor tertinggi terdapat pada tanggapan responden mengenai pembayaran untuk waktu tidak bekerja, yakni sebesar 734.

Hasil perhitungan dan pengolahan data tanggapan responden mengenai Kompensasi tidak langsung di FKIP Universitas Islam Nusantara dapat diketahui melalui rekapitulasi skoring. Sedangkan untuk mengetahui daerah kontinum yang menunjukkan wilayah yang ideal untuk variabel kompensasi tidak langsung digunakan cara-cara sebagai berikut:

a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) maksimal dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dalam penelitian nilai-nilai dari rumus tersebut adalah sebagai berikut:

- Skor Tertinggi (ST) = 5
- Jumlah Bulir Item (JB) = 18
- Jumlah Responden (JR) = 30

Dengan demikian maka :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

$$SK = 5 \times 18 \times 30 = 2700$$

b. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) minimal dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dalam penelitian nilai-nilai dari rumus tersebut adalah sebagai berikut:

- Skor Terendah (ST) = 1
- Jumlah Bulir Item (JB) = 18
- Jumlah Responden (JR) = 30

Dengan demikian maka :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

$$SK = 1 \times 18 \times 30 = 540$$

- c. Mengukur jenjang kompensasi tidak langsung dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Jenjang kompensasi tidak langsung} &= \text{Skor maksimal} - \text{skor minimal} \\ &= 2700 - 540 = 2160 \end{aligned}$$

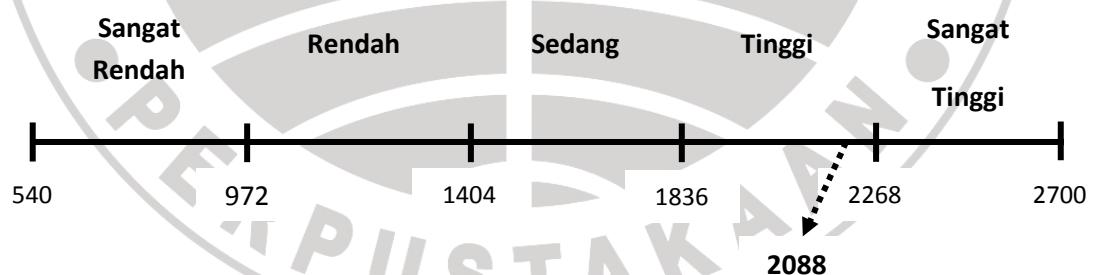
- d. Menghitung panjang interval kelas dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Panjang interval kelas} &= \text{jenjang} : \text{banyak kelas interval} \\ &= 2160 : 5 = 432 \end{aligned}$$

- e. Berdasarkan jumlah skor hasil pengumpulan data variabel kompensasi tidak langsung adalah 2088 (dapat dilihat pada tabel 4.21). Dengan demikian maka variabel kompensasi tidak langsung menurut persepsi 30 orang responden adalah $2088/2700 \times 100\% = 77,33\%$

- f. Menentukan daerah kontinum untuk variabel X

Apabila digambarkan daerah kontinum tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2

**Daerah Kriterion Variabel Kompensasi Tidak Langsung
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011**

Berdasarkan Gambar 4.2 jumlah skor hasil pengumpulan data variabel kompensasi tidak langsung adalah 2088, dengan demikian persepsi 30 pegawai terhadap kompensasi tidak langsung yaitu $= 2088/2700 \times 100 = 77,33\%$ dari

kriteria yang ditetapkan. Skor responden ini termasuk dalam kategori skor tinggi, namun masih jauh untuk mencapai batas skor sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya kompensasi tidak langsung yang ada sudah baik meskipun masih jauh dari ideal.

4.1.3.2 Gambaran Loyalitas Kerja Karyawan di FKIP Universitas Islam Nusantara

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai gambaran kompensasi tidak langsung di FKIP Universitas Islam Nusantara, dapat dilihat melalui analisis tanggapan responden terhadap berbagai indikator penelitian berikut ini:

1. Indikator dari Kepedulian Terhadap Organisasi

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Mengenai Kesiapan Untuk Turun Tangan Mencegah Hal-hal yang Merugikan Yayasan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Selalu	5	16,66	25
Sering	2	6,66	8
Kadang-kadang	16	53,33	48
Jarang	7	23,33	14
Tidak Pernah	0	0	0
Total	30	100	95

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan pada hasil pengumpulan data yang ada pada tabel 4.24, karyawan yang menjawab selalu ada 5 orang atau 16,66%, yang menjawab sering sebanyak 2 orang atau 6,66% namun ada 16 orang atau 53,33% yang menjawab kadang-kadang dan 7 orang menjawab jarang atau sebanyak 23,33% responden.

Sebagian besar karyawan kurang mempunyai rasa kepemilikan terhadap tempat mereka berkerja. Hal ini ditunjukkan dengan kesadaran mereka untuk mencegah hal-hal yang nantinya bisa merugikan perusahaan yang masih minim.

Namun disisi lain ada sebagian karyawan yang sudah mempunyai kesadaran akan hal tersebut. Pihak manajemen sepertinya belum menanamkan kesadaran secara menyeluruh bagi semua karyawannya agar mereka menjaga hal-hal yang nantinya bisa merugikan yayasan.

Pada indikator kepedulian terhadap perusahaan, dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang mempunyai kesadaran untuk turun tangan apabila ada hal-hal yang akan merugikan perusahaan. Hal ini disebabkan karena pemahaman akan tanggung jawab terhadap tempat mereka masih kurang baik.

Kepedulian terhadap organisasi juga sebagai wujud dari tanggung jawab karyawan kepada tempat mereka bekerja. Saydam (2000:484), mengemukakan bahwa cirri-tersebut adalah:

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- b. Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya
- c. Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan.
- d. Tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.

2. Indikator dari Rasa Memiliki

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Mengenai Kebanggaan Terhadap Prestasi Kerja Organisasi

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Selalu	4	13,33	20
Sering	10	33,33	40
Kadang-kadang	16	53,33	48
Jarang	0	0	0
Tidak Pernah	0	0	0
Total	30	100	108

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan pada hasil penghimpunan data pada tabel 4.25 terkait dengan tingkat kebanggaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, yang menjawab selalu sebanyak 4 orang atau 13,33%, 10 orang atau 33,33% menjawab sering, dan sisanya 16 orang atau 53,33% menjawab kadang-kadang

FKIP Uninus adalah fakultas yang terdahulu di Universitas Islam Nusantara. Dalam perkembangannya, tentu mengalami kemajuan yang pesat hingga sekarang, sehingga dengan prestasi-prestasi yang sudah diraih, karyawan yang sekarang bekerja untuk merasa bangga dengan adanya hal tersebut. Tetapi sebagian karyawan masih kurang merasa bangga atas prestasi yang di raih.

Kebanggaan akan prestasi yang pernah dicapai oleh FKIP Uninus perlu ditumbuhkan kepada seluruh karyawan, agar mereka termotifasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Mengenai Kesiapan Menjaga Nama Baik Perusahaan/organisasi

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Selalu	4	13,33	20
Sering	10	33,33	40
Kadang-kadang	16	53,33	48
Jarang	0	0	0
Tidak Pernah	0	0	0
Total	30	100	108

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan hasil penghimpunan data pada tabel 4.26 terkait dengan prioritas menjaga nama baik organisasi, jawaban responden paling banyak adalah kadang-kadang sebanyak 16 orang atau 53,33%

Kesadaran untuk menjaga nama baik organisasi belum sangat difahami oleh sebagian besar karyawan. Hal tersebut terlihat dari penghimpunan data yang diperoleh dengan sebagian besar karyawan menjawab kadang-kadang.

Karyawan belum sepenuhnya memahami hal tersebut, sehingga apabila ada hal-hal yang menjadi rahasia dari yayasan tempat mereka bekerja, maka mereka belum mempunyai komitmen penuh untuk menjaga hal tersebut.

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Mengenai Kesiediaan Mengikuti Semua
Kegiatan Yang Di adakan oleh Yayasan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Selalu	0	0	0
Sering	6	20,00	24
Kadang-kadang	18	60,00	54
Jarang	6	20,00	12
Tidak Pernah	0	0	0
Total	30	100	90

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan penghimpunan data pada tabel 4.27 terkait dengan kesiediaan mengikuti semua kegiatan yang dilakukan oleh Yayasan, jumlah jawaban terbanyak adalah kadang-kadang yaitu 18 orang atau 60% dari jumlah responden, sedangkan sisanya 40% yaitu masing-masing 20% atau 6 orang menjawab sering dan 20% atau 6 orang lagi menjawab jarang.

Tingkat keikutsertaan karyawan dalam kegiatan yang dilakukan oleh karyawan masih kurang. Keadaran akan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan akan keikutsertaan mereka dalam kegiatan yang dilakukan oleh yayasan belum baik. Pada indikator rasa memiliki, dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang memiliki kebanggaan terhadap prestasi yang diraih oleh yayasan selama ini. Selain itu, apabila dilihat dari tanggapan responden tentang prioritas menjaga

nama baik yayasan dan keikutsertaan karyawan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh yayasan, maka kita bisa melihat bahwa indikator tentang rasa memiliki karyawan relatif masih kurang.

3. Indikator dari Tetap Bertahan di Dalam Organisasi

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kecocokan Terhadap Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Cocok	0	0	0
Cocok	11	36,66	44
Kurang Cocok	15	50,00	45
Tidak Cocok	4	13,33	8
Sangat Tidak Cocok	0	0	0
Total	30	100	97

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan hasil penghimpunan data pada tabel 4.28 terkait dengan tingkat kecocokan karyawan pada pekerjaan, jawaban terbanyak adalah kurang cocok yaitu sebesar 15 orang karyawan atau sebesar 50%. Tetapi cukup banyak juga yang menjawab cocok yaitu sebanyak 36,66% atau 11 orang, dan sisanya sebanyak 4 orang atau 13,33% menjawab tidak cocok.

Terkait dengan tanggapan responden terhadap jawaban responden untuk kecocokan pekerjaannya, sebagian karyawan menyadari dan sebagian tidak menyadari bahwa setiap karyawan harus bisa menyenangi pekerjaannya agar pekerjaan yang sedang dikerjakan mampu diselesaikan dengan baik.

a. **Tingkat Kenyamanan Dalam Bekerja**

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kenyamanan Dalam Bekerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Nyaman	0	0	0
Nyaman	11	36,66	44
Kurang Nyaman	19	63,33	57
Tidak Nyaman	0	0	0
Sangat Tidak Nyaman	0	0	0
Total	30	100	101

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan pada penghimpunan data pada table 4.29, jumlah jawaban terbanyak terkait dengan kenyamanan tempat bekerja adalah kurang nyaman sebanyak 19 orang karyawan atau 63,33%, sedangkan yaitu sebanyak 11 orang atau 36,66% menjawab nyaman. Kenyamanan sangat penting untuk diciptakan dalam lingkungan pekerjaan, karena apabila tempat bekerja karyawan sudah nyaman maka kemungkinan besar mereka akan bisa bekerja dengan lebih baik.

b. **Tingkat Keinginan/Minat Pindah Ke Perusahaan/Instansi Lain**

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Keinginan/Minat Untuk Pindah Ke Perusahaan atau Instansi Lain

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Berminat	3	10	15
Berminat	13	43,33	52
Kurang Berminat	14	46,66	42
Tidak Berminat	0	0	0
Sangat Tidak Berminat	0	0	0
Total	30	100	109

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan hasil perhimpunan data pada table 4.30, jawaban responden dalam hal keinginan/minat untuk pindah ke perusahaan lain, 3 orang atau

sebanyak 10% menjawab sangat berminat, 43,33% atau 13 orang menjawab berminat dan sisanya sebanyak 14 orang atau 46,66% menjawab kurang berminat.

Kebanyakan karyawan berminat untuk pindah ke perusahaan lain, berdasarkan wawancara pada salah satu staf, keinginan untuk pindah kerja memang ada jika memang ada peluang kerja yang lebih baik, tetapi karena pada zaman sekarang ini pekerjaan agak sulit didapat, jadi karyawan tetap bertahan. dari sebagian responden ada juga yang menjawab tidak setuju. Itu artinya bahwa ada sebagian responden yang akan meninggalkan yayasan apabila yayasan sedang mengalami permasalahan yang berat.

Pada indikator tetap bertahan di perusahaan, dapat disimpulkan sebagian karyawan belum merasa cocok dengan pekerjaannya, karyawan belum merasa nyaman dengan pekerjaan yang mereka dapatkan sekarang ini. Dilihat dari tanggapan responden tentang kenyamanan tempat mereka bekerja, karyawan menanggapi hal tersebut kurang positif, dan juga untuk minat pindah ke perusahaan lain masih tinggi, tetapi karyawan masih tetap bertahan bekerja pada Yayasan.

4. Indikator dari meningkatkan kinerja

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Mengenai Kesiediaan Untuk Bekerja
Maksimal Demi Memperoleh Hasil Kerja Maksimal

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Selalu	0	0	0
Sering	10	33,33	40
Kadang-kadang	16	53,33	48
Jarang	3	10,00	6
Tidak Pernah	1	3,33	1
Total	30	100	94

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan hasil pengumpulan data pada tabel 4.31, jawaban responden terkait dengan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan, 10 orang atau 33,33% menjawab sering, sebagian besar yaitu 16 orang atau 53,33% menjawab kadang-kadang, sisanya menjawab jarang dan tidak pernah.

Masih ada banyak karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak dengan sungguh-sungguh. Hal ini disebabkan karena ada sebagian karyawan yang merasa jenuh dengan pekerjaannya. selain itu, kesadaran akan penyelesaian pekerjaan yang masih kurang harus ditingkatkan oleh pihak atasan.

5. Indikator dari Motivasi Kerja

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Terhadap Semangat Dalam Bekerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Selalu	0	0	0
Sering	4	13,33	16
Kadang-kadang	21	70,00	63
Jarang	5	16,66	10
Tidak Pernah	0	0	0
Total	30	100	89

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan hasil perhimpunan data pada table 4.32 terkait dengan tanggapan responden tentang semangat kerja, jawaban terbanyak adalah kadang-kadang yaitu 21 orang atau 70%, ada juga responden yang menjawab jarang yaitu 5 orang, tetapi ada juga yang menjawab sering tapi hanya 4 orang atau sebanyak 13,33% saja.

Karyawan FKIP UNINUS mengalami permasalahan dalam hal semangat kerja, terlihat pada jawaban responden pada tabel 4.32. Hal ini disebabkan karena sebagian karyawan merasa kurang termotivasi dengan pekerjaan yang mereka dapatkan. Hamzah B Uno (2008:3) “motivasi adalah kekuatan yang terdapat

dalam diri individu, yang menyebabkan diri individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak bisa diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu". Hal ini kurang mendapatkan perhatian dari pihak atasan sehingga semangat kerja karyawan masih kurang baik.

6. Indikator dari Meningkatkan Produktifitas

a. Tingkat Kreatifitas Dalam Bekerja

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Mengenai Kreatifitas Dalam Bekerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Kreatif	0	0	0
Kreatif	7	23,33	28
Kurang Kreatif	21	70,00	63
Tidak Kreatif	2	6,66	4
Sangat Tidak Kreatif	0	0	0
Total	30	100	95

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan hasil penghimpunan data pada table 4.33 terkait dengan kreatifitas dalam bekerja untuk meringankan beban, jawaban responden mayoritas menjawab kurang kreatif, yaitu sebanyak 70% atau 21 orang, sedangkan yang menjawab kreatif hanya 7 orang atau 23,33% dan sisanya 2 orang menjawab tidak kreatif. Dalam hal ini, terlihat bahwa sebagian besar karyawan sepertinya jarang menyelesaikan pekerjaan lebih kreatif apabila organisasi/yayasan sedang mengalami masalah. Sebaiknya pihak atasan memperhatikan hal ini dengan memberikan dorongan kepada karyawan agar karyawan bekerja lebih kreatif lagi.

b. Tingkat Inisiatif Dalam Bekerja

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Inisiatif Dalam Bekerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Selalu	4	13,33	20
Sering	11	36,66	44
Kadang-kadang	14	46,66	42
Jarang	1	3,33	2
Tidak Pernah	0	0	0
Total	30	100	110

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan hasil penghimpunan data pada table 4.34 terkait dengan tingkat inisiatif karyawan terhadap pekerjaan, jawaban responden cukup merata mulai dari jarang sampai selalu inisiatif, jawaban terbanyak adalah kadang-kadang yaitu 14 orang dan yang paling sedikit 1 orang menjawab jarang, tetapi 15 orang atau 50% karyawan menjawab positif yaitu 11 orang menjawab sering dan 4 orang menjawab selalu.

Robert Malthis (2008:69) “produktifitas adalah ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumberdaya yang digunakan”. Pada indikator dapat meningkatkan produktifitas, yang diukur dengan tingkat kreatifitas dan tingkat inisiatif karyawan, dapat diambil kesimpulan bahwan karyawan relatif belum banyak menggunakan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu, kemauan karyawan dalam meningkatkan kreatifits karyawan untuk meringankan beban karyawan juga masih belum baik.

Tabel 4.35
Rekapitulasi Penilaian Responden terhadap
Variabel Loyalitas Kerja Karyawan (Y)

No.	Sub Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Skor
1	Kepedulian Terhadap Organisasi	1	95
2	Rasa Memiliki	3	306
3	Tetap Bertahan di Dalam Organisasi	3	307
4	Meningkatkan Kinerja	1	94
5	Motivasi Kerja	1	89
6	Meningkatkan Produktifitas	2	205
TOTAL		11	1096

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Hasil perhitungan dan pengolahan data tanggapan responden mengenai loyalitas kerja karyawan di FKIP Universitas Islam Nusantara dapat diketahui melalui rekapitulasi skoring. Sedangkan untuk mengetahui daerah kontinum yang menunjukkan wilayah yang ideal untuk variabel loyalitas kerja karyawan digunakan cara-cara sebagai berikut:

c. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) maksimal dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dalam penelitian nilai-nilai dari rumus tersebut adalah sebagai berikut:

- Skor Tertinggi (ST) = 5
- Jumlah Bulir Item (JB) = 11
- Jumlah Responden (JR) = 30

Dengan demikian maka :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

$$SK = 5 \times 11 \times 30 = 1650$$

d. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) minimal dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dalam penelitian nilai-nilai dari rumus tersebut adalah sebagai berikut:

- Skor Terendah (ST) = 1
- Jumlah Bulir Item (JB) = 11
- Jumlah Responden (JR) = 30

Dengan demikian maka :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

$$SK = 1 \times 11 \times 30 = 330$$

e. Mengukur jenjang loyalitas kerja karyawan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Loyalitas kerja karyawan} &= \text{Skor maksimal} - \text{skor minimal} \\ &= 1650 - 330 = 1320 \end{aligned}$$

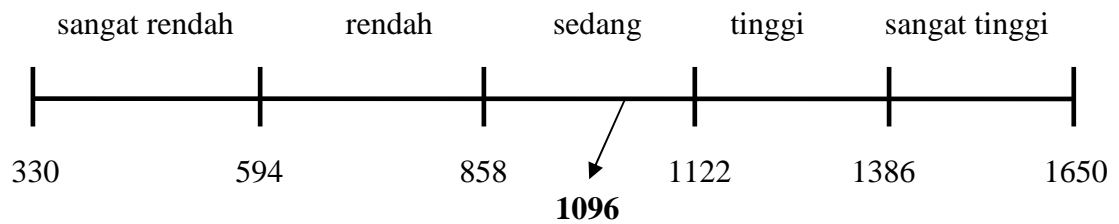
f. Menghitung panjang interval kelas dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Panjang interval kelas} &= \text{jenjang} : \text{banyak kelas interval} \\ &= 1320 : 5 = 264 \end{aligned}$$

e. Berdasarkan jumlah skor hasil pengumpulan data variabel kompensasi tidak langsung adalah 2088 (dapat dilihat pada tabel 4.21). Dengan demikian maka variabel kompensasi tidak langsung menurut persepsi 30 orang responden adalah $1096/1650 \times 100\% = 66,42\%$

f. Menentukan daerah kontinum untuk variabel X_1

Apabila digambarkan daerah kontinum tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3
Daerah Kriteria Variabel Loyalitas Kerja Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan Gambar 4.3 jumlah skor hasil pengumpulan data variabel loyalitas kerja karyawan adalah 1096, dengan demikian persepsi 30 pegawai terhadap loyalitas kerja karyawan yaitu $= 1096/1650 \times 100\% = 66,42\%$ dari kriteria yang ditetapkan. Skor responden ini termasuk dalam kategori sedang, namun masih jauh untuk mencapai batas skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya loyalitas kerja karyawan yang ada sudah baik tetapi masih perlu ditumbuhkan karena masih jauh dari ideal.

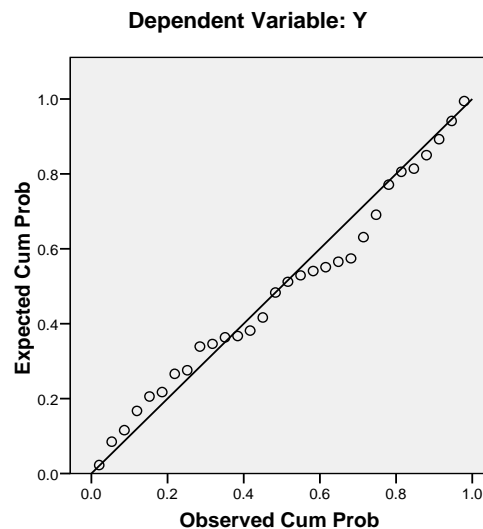
4.1.4 Pengujian Persyaratan Analisis Data

Sebelum hipotesis diuji kebenarannya, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan pengolahan data. Uji persyaratan pengolahan data untuk uji hipotesis meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji homogenitas.

4.1.4.1 Uji Normalitas

Untuk mendeteksi normalitas, digunakan *normal probability plot* seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4.4 berikut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 4.4*****Normal Probability Plot Untuk Uji Asumsi Normalitas***

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 16.0 for Window

Hasil Pengolahan data gambar 4.4 menunjukkan bahwa sebaran data terletak dari kiri bawah ke kanan arah kanan atas mengikuti garis lurus dengan kompensasi tidak langsung sebagai variabel *independent* dan loyalitas kerja karyawan sebagai variabel *dependent*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa distribusi data bersifat normal dan model regresi sudah layak digunakan.

4.1.4.2 Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah situasi adanya korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya dalam analisis regresi. Konsekuensi dari terdapatnya nilai korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas adalah pertama, koefisien-koefisien atau parameter regresinya tidak dapat ditaksir atau diestimasi; kedua, nilai standar error setiap koefisien regresi tidak terhingga. Dua

parameter yang paling umum digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* dan Nilai VIF (*variance inflation factor*). Suatu regresi dikatakan terdeteksi multikolinieritas apabila nilai VIF menjauhi 1 atau nilai *Tolerance* menjauhi 1. Tabel 4.36 menjelaskan nilai *tolerance* dan VIF pada output SPSS tabel *Coefficients*. Tabel 4.36, menunjukkan bahwa nilai VIF dan juga nilai *tolerance* mendekati angka 1, maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

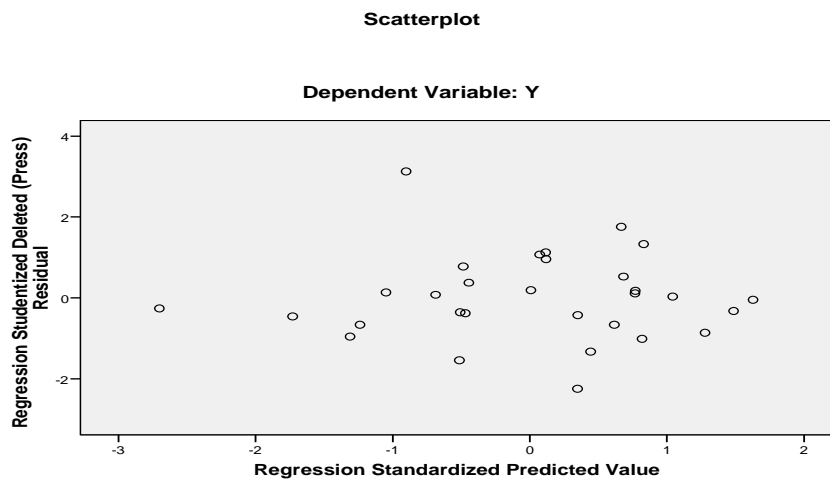
Tabel 4.36
Tolak Ukur Multikolinearitas

Sub Variabel	TOLERANCE	VIF
Pembayaran Untuk Waktu Tidak Bekerja (X1)	0,245	4,086
Perlindungan Terhadap Bahaya (X2)	0,914	1,094
Program-program Pelayanan Karyawan (X3)	0,243	4,113
Tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah (X4)	0,912	1,097

Sumber : Output Pengolahan Data/Lampiran

4.1.4.3 Uji Asumsi Heteroskedastisita

Heteroskedastis adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Suatu regresi dikatakan tidak terdeteksi heteroskedastis apabila diagram pencar residualnya tidak membentuk pola tertentu, dan apabila datanya berpencar di sekitar angka nol (pada sumbu Y).



Sumber: Lampiran

Gambar 4.5
Uji Asumsi Heteroskedastis

Berdasarkan Gambar 4.7 maka dapat dilihat bahwa sebaran data terdapat disekitar titik nol dan tidak tampak adanya suatu pola tertentu pada sebaran data tersebut. Dengan demikian data yang akan dianalisis memenuhi asumsi heteroskedastis.

4.1.4.4 Uji Signifikasi (Uji F)

Signifikasi korelasi ganda diuji dengan menggunakan uji F. Untuk lebih jelasnya mengenai output ANOVA dapat dilihat pada Tabel 4.37.

Tabel 4.37
Output ANOVA
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361,181	4	90,295	5,521	,003(a)
	Residual	408,873	25	16,355		
	Total	770,054	29			

a Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b Dependent Variable: Y

Tabel 4.37 menunjukkan nilai $F_{hitung} = 5,521$ dengan nilai signifikansi 0,003, sedangkan $F_{tabel} = 2,71$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% maka regresi dapat digunakan untuk memprediksi loyalitas kerja karyawan, atau secara bersama-sama variabel pembayaran untuk waktu tidak bekerja, perlindungan terhadap bahaya, program-program pelayanan karyawan, dan tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada taraf kepercayaan 95%.

4.1.5 Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh dari kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas kerja karyawan. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji keberartian koefisien arah regresi.

Hipotesis umum (mayor) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif dari kompensasi tidak langsung (variabel X) terhadap loyalitas kerja (variabel Y), dan hipotesis minor yaitu Pembayaran Untuk Waktu Tidak Bekerja (X_1) berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y), Perlindungan Terhadap Bahaya (X_2) berpengaruh Terhadap Loyalitas kerja Karyawan (Y), Program-program Pelayanan Karyawan (X_3) berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) dan Tunjangan yang Diisyaratkan Legal Oleh Pemerintah (X_4) berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y), dilakukan dengan menggunakan uji statistik regresi ganda, untuk membuktikan hipotesis tersebut, data diolah dengan menggunakan program komputer SPSS 16.

4.1.5.1 Kriteria Pengambilan Keputusan

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk ($n-k-1$)

Secara statistik, hipotesis utama yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$, Koefisien arah regresi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh dari kompensasi tidak langsung yang terdiri dari pembayaran untuk waktu tidak bekerja (X_1), perlindungan terhadap bahaya (X_2), program-program pelayanan karyawan (X_3), dan tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah (X_4) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

$H_1 : \rho > 0$, Koefisien arah regresi berarti, artinya terdapat pengaruh dari kompensasi tidak langsung yang terdiri dari pembayaran untuk waktu tidak bekerja (X_1), perlindungan terhadap bahaya (X_2), program-program pelayanan karyawan (X_3), dan tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah (X_4) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

Sedangkan hipotesis turunan yang akan diuji adalah:

1. Hipotesis pertama :

$H_0 : \rho = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh dari pembayaran untuk waktu tidak bekerja (X_1) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

$H_{1.1} : \rho > 0$, Artinya terdapat pengaruh dari pembayaran untuk waktu tidak bekerja (X_1) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

2. Hipotesis kedua :

$H_0 : \rho = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh dari perlindungan terhadap bahaya (X_2) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

$H_{2.1} : \rho > 0$, Artinya terdapat pengaruh dari perlindungan terhadap bahaya (X_2) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

3. Hipotesis ketiga :

$H_0 : \rho = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh dari program-program pelayanan karyawan (X_3) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

$H_{3.1} : \rho > 0$, Artinya terdapat pengaruh dari program-program pelayanan karyawan (X_3) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

4. Hipotesis Ke empat :

$H_0 : \rho = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh dari tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah (X_4) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

$H_{4.1} : \rho > 0$, Artinya terdapat pengaruh dari tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah (X_4) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

4.1.5.2 Koefisien Kolerasi Ganda dan Koefisien Determinasi

Langkah selanjutnya adalah menentukan nilai koefisien korelasi dan nilai pengaruh antara loyalitas kerja karyawan yang terdiri dari pembayaran untuk waktu tidak bekerja, perlindungan terhadap bahaya, program-program pelayanan karyawan, dan tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah terhadap loyalitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.38.

Tabel 4.38

Output Pengaruh pembayaran untuk waktu tidak bekerja (X_1), perlindungan terhadap bahaya (X_2), program-program pelayanan karyawan (X_3), dan tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah (X_4) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,685(a)	,469	,384	4,04412	2,699

a Predictors: (Constant), X_4 , X_3 , X_2 , X_1

b Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.38 diperoleh nilai koefisien korelasi antara pembayaran untuk waktu tidak bekerja (X_1), perlindungan terhadap bahaya (X_2), program-program pelayanan karyawan (X_3), dan tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah (X_4) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,685. Bila korelasi tersebut diinterpretasikan pada tabel korelasi maka hubungan antara pembayaran untuk waktu tidak bekerja (X_1), perlindungan terhadap bahaya (X_2), program-program pelayanan karyawan (X_3), dan tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah (X_4) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y), memiliki hubungan yang kuat, Artinya korelasi antara kompensasi tidak langsung dengan loyalitas kerja karyawan berada pada kalsifikasi kuat yaitu pada interval koefisien 0,600-0,79 sesuai dengan klasifikasi koefisien korelasi menurut Sugiyono

(2006:183). Sementara besarnya pengaruh pembayaran untuk waktu tidak bekerja, perlindungan terhadap bahaya, program-program pelayanan karyawan, dan tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah terhadap loyalitas kerja karyawan adalah sebesar 46,9%, artinya pengaruh variabel x terhadap y tidak terlalu efektif. Sedangkan sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain (ϵ).

Besarnya pengaruh masing-masing variable independent terhadap loyalitas kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.39 yaitu pengaruh pembayaran untuk waktu tidak bekerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,739, pengaruh perlindungan terhadap bahaya terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,159, pengaruh program-program pelayanan karyawan terhadap loyalitas karyawan sebesar 1,027 dan pengaruh tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,379.

4.1.5.3 Uji t dan Signifikansi

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4.39 diperoleh pula nilai t_{hitung} . Nilai ini digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh variabel X terhadap Y. Dengan db (derajat kebebasan) = $N - k - 1$, dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel bebas ($k=4$), sehingga db = $30 - 4 = 26$. Nilai t_{tabel} dengan db = 26 dan taraf kepercayaan sebesar 95%, maka diperoleh angka 1,706. Nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 1,787. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa untuk nilai pembayaran untuk waktu tidak bekerja (X_1), perlindungan terhadap bahaya (X_2), program-program pelayanan karyawan (X_3), dan tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah (X_4) $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan H_0

untuk hipotesis utama ditolak, artinya pembayaran untuk waktu tidak bekerja (X_1), perlindungan terhadap bahaya (X_2), program-program pelayanan karyawan (X_3), dan tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah (X_4) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

Tabel 4.39
Output Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8,490	4,750		1,787	,047
	X1	1,449	,577	,739	2,510	,019
	X2	,250	,239	,159	1,744	,049
	X3	1,492	,408	1,035	3,503	,002
	X4	1,152	,463	,379	2,486	,020

a. Dependent Variable: Y

*) Koefisien regresi biasa

**) Koefisien regresi yang distandarkan, yakni koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku atau *z-score* atau data yang diset dengan nilai rata-rata sama dengan nol dan standar deviasi sama dengan satu, yang digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y. (Kusnendi, 2005:9)

Sumber: Lampiran

Dari Tabel 4.39 diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel independen, sebagai berikut:

- a. Nilai t_{hitung} untuk pembayaran untuk waktu tidak bekerja (X_1) yaitu sebesar 2,510. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yakni $2,510 > 1,706$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 hipotesis turunan pertama yaitu pengaruh pembayaran untuk waktu tidak bekerja (X_1) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) ditolak, artinya pembayaran untuk waktu tidak bekerja (X_1) berpengaruh positif

terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). Hal ini bisa dilihat dari nilai Sig.= 0,019 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5%.

- b. Nilai t_{hitung} untuk perlindungan terhadap bahaya (X_2) juga lebih besar dari t_{tabel} , $1,744 > 1,706$, sehingga H_0 hipotesis turunan kedua yaitu perlindungan terhadap bahaya (X_2) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) ditolak, maka dapat disimpulkan perlindungan terhadap bahaya (X_2) berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). Hal ini bisa dilihat dari nilai Sig.= 0,049 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5%.
- c. Nilai t_{hitung} untuk program-program pelayanan karyawan (X_3) juga lebih besar dari t_{tabel} , $3,503 > 1,706$, sehingga H_0 hipotesis turunan ketiga yaitu program-program pelayanan karyawan (X_3) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) ditolak, maka dapat disimpulkan program-program pelayanan karyawan (X_3) berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). Hal ini bisa dilihat dari nilai Sig.= 0,002 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5%.
- d. Nilai t_{hitung} untuk tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah (X_4) juga lebih besar dari t_{tabel} , $2,486 > 1,706$, sehingga H_0 hipotesis turunan keempat yaitu tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah (X_4) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) ditolak, maka dapat disimpulkan tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah (X_4) berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). Hal ini bisa dilihat dari nilai Sig.= 0,020 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5%.

4.1.5.4 Model Persamaan Regresi Ganda Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Persamaan regresi linier ganda dengan enam prediktor memiliki persamaan berikut:

$$a = Y - b_1X_1 - b_2X_2 - b_3X_3 - b_4X_4$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.39, maka persamaan regresi linier ganda untuk pembayaran untuk waktu tidak bekerja (X_1), perlindungan terhadap bahaya (X_2), program-program pelayanan karyawan (X_3), dan tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah (X_4) adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,490 + 1,449X_1 + 0,250X_2 + 1,492X_3 + 1,152X_4$$

Pada persamaan tersebut nilai B konstan adalah 8,490. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jika kompensasi tidak langsung yang terdiri dari pembayaran untuk waktu tidak bekerja, perlindungan terhadap bahaya, program-program pelayanan karyawan dan tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah diabaikan maka nilai loyalitas kerja karyawan adalah 8,490. Koefisien regresi pada variabel pembayaran untuk waktu tidak bekerja adalah 1,449. Artinya apabila pembayaran untuk waktu tidak bekerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka nilai loyalitas karyawan meningkat sebesar 1,449. Begitu pula jika perlindungan terhadap bahaya, program-program pelayanan karyawan dan tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah dinaikkan sebesar satu satuan

maka nilai nilai loyalitas karyawan akan meningkat masing-masing sebesar 0,250, 1,492, 1,152.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pembahasan Kompensasi Tidak Langsung pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Islam Nusantara

Dari hasil pengolahan data secara keseluruhan mengenai kompensasi tidak langsung pada FKIP Universitas Islam Nusantara, yang diukur berdasarkan sub variabel pembayaran untuk waktu tidak bekerja, perlindungan terhadap bahaya, program-program pelayanan karyawan dan tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah dapat diketahui jumlah skor kompensasi tidak langsung sebesar 2088 angka tersebut berada pada rentang interval 1836-2268 termasuk pada kategori tinggi. Daerah kontinum tinggi ini menunjukkan bahwa kompensasi yang dilaksanakan sudah baik, tetapi masih belum dapat dikatakan sangat baik karena masih perlu beberapa pembenahan terlihat dari beberapa pertanyaan dari tiap indikator yang mayoritas karyawan memberi respon negatif.

Penilaian pegawai terhadap kompensasi tidak langsung dari indikator pembayaran untuk waktu tidak bekerja di FKIP Universitas Islam Nusantara menunjukkan hasil yang baik/sesuai yang di ukur dari empat item pertanyaan yaitu, mengenai tingkat kesesuaian pemberian waktu istirahat di tempat kerja, mayoritas karyawan merasa waktu yang di berikan sudah sesuai, hanya pada tingkat kesesuaian pemberian waktu ijin sakit mayoritas responden menanggapi negatif yaitu 43,33% merasa waktu yang diberikan kurang sesuai dengan yang

mereka butuhkan, mengenai kesesuaian pemberian hari libur dan cuti dan tingkat kesesuaian pemberian ijin libur karena alasan lain mayoritas karyawan merasa keduanya telah sesuai dengan kebutuhan mereka yaitu masing-masing memiliki persentase 40% dan 60% untuk jawaban sesuai.

Tanggapan karyawan terhadap indikator dari perlindungan terhadap bahaya menunjukkan hasil yang kurang baik/kurang sesuai. Penilaian tersebut diukur dari lima item pertanyaan yaitu, mengenai tingkat kesesuaian pemberian upah tahunan, tingkat kesesuaian pemberian asuransi jiwa, tingkat kesesuaian pemberian asuransi kesehatan, tingkat ketersediaan pelayanan pengobatan, dan tingkat kemampuan koperasi simpan pinjam dalam memenuhi kebutuhan karyawan. mayoritas item pertanyaan ditanggapi kurang positif yaitu pada tingkat kurang sesuai, masing-masing sebesar 66,66%, 60% pada item pernyataan pertama dan ketiga, selanjutnya 56,66% dan 66,66% pada pertanyaan keempat dan kelima.

Tanggapan karyawan terhadap indikator dari program-program pelayanan karyawan menunjukkan hasil yang baik. Dari tujuh pertanyaan yang mewakili penilaian tersebut, empat pertanyaan ditanggapi positif oleh responden yaitu mengenai tingkat ketersediaan beasiswa pendidikan, tingkat ketersediaan potongan harga untuk karyawan, tingkat ketersediaan bantuan finansial dan hukum dan tingkat ketersediaan pelayanan lainnya untuk karyawan, mayoritas menyatakan sesuai dengan persentase masing-masing 70%, 53,33%, 43,33% dan 63,33%. Tetapi masih ada pertanyaan sebelumnya yang ditanggapi negatif yaitu mengenai tingkat kesesuaian pemberian program rekreasi, tingkat ketersediaan

kafeteria untuk karyawan dan tingkat ketersediaan rumah dinas, mayoritas responden menyatakan kurang sesuai dengan presentasi masing-masing sebesar 60%, dan 63,33% untuk pernyataan kedua dan ketiga.

Tanggapan karyawan terhadap indikator dari tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah menunjukkan hasil yang baik/sesuai. Responden menilai tingkat kesesuaian pemberian jaminan sosial tenaga kerja sudah sesuai, dengan persentase 53,33% dan tingkat kesesuaian pemberian tunjangan hari raya keagamaan juga sudah sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan.

setiap perusahaan menetapkan bentuk kesejahteraan yang berbeda-beda, namun pada dasarnya program kesejahteraan harus mampu memenuhi kebutuhan karyawan secara adil dan layak agar tercapai tujuan perusahaan.

4.2.2 Pembahasan Loyalitas Kerja Karyawan Honorer di FKIP Universitas Islam Nusantara

Dari hasil pengolahan data secara keseluruhan mengenai loyalitas kerja karyawan pada FKIP Universitas Islam Nusantara, yang diukur berdasarkan indikator-indikator yang dapat mewakili penilaian loyalitas, dapat diketahui jumlah skor loyalitas kerja karyawan sebesar 1096 angka tersebut berada pada rentang interval 858-1122 termasuk pada kategori sedang. Daerah kontinum sedang ini menunjukkan bahwa secara umum loyalitas kerja karyawan dapat dikatakan sudah cukup baik, tetapi masih belum dapat dikatakan baik terlihat dari beberapa indikator yang mayoritas karyawan memberi respon negatif, sehingga perlu dilakukan peningkatan kembali agar loyalitas karyawan terus meningkat.

Penilaian karyawan terhadap indikator dari kepedulian terhadap perusahaan, yaitu tingkat kesediaan turun tangan mencegah hal-hal yang merugikan perusahaan, karyawan menanggapi negatif dengan skor 53,33%. Artinya, karyawan belum memahami untuk mengingatkan rekan kerja apabila dia akan melakukan kesalahan terhadap pekerjaan. Hal ini kurang baik mengingat pengawasan yang dilakukan oleh pihak atasan tidak akan mampu secara teliti mengawasi semua karyawan. Jadi, kesediaan karyawan untuk turun tangan mencegah hal-hal yang merugikan perusahaan harus bisa ditingkatkan agar kerugian yang dialami yayasan dalam kesehariannya mampu diminimalisir sedikit mungkin.

Tanggapan karyawan pada indikator dari rasa memiliki, tingkat kebanggaan terhadap prestasi kerja perusahaan, karyawan menanggapi kurang positif dengan skor 53,33%. Artinya, karyawan belum merasa bangga dengan prestasi yang diraih oleh yayasan tempat mereka bekerja. Yayasan Islam Nusantara adalah sebuah yayasan yang besar dan sudah berdiri cukup lama, jadi prestasi yang dicapai oleh yayasan inipun cukup banyak. Dalam hal ini tidak dalam penghargaan dari pihak luar melainkan proses yang dilalui oleh yayasan bisa mencapai seperti sekarang adalah sebuah prestasi yang belum membuat banyak karyawannya merasa bangga. Untuk ukuran prioritas menjaga nama baik perusahaan, karyawan juga menanggapi kurang positif yaitu menjawab kadang-kadang, dengan skor 53,33%. Artinya, kesadaran karyawan untuk menjaga nama baik dan citra positif tempat mereka bekerja masih kurang. Pemahaman karyawan untuk menjaga nama baik yayasan sangatlah penting, karena hal ini menyangkut

citra yang akan ditangkap oleh masyarakat tentang Yayasan Islam Nusantara atau Universitas. Untuk ukuran kesediaan mengikuti semua kegiatan yang diadakan oleh tempat mereka bekerja, karyawan mananggapi kurang positif dengan skor 60%. Artinya, tingkat keikutsertaan dalam kegiatan yang diadakan oleh yayasan masih kurang. Keikutsertaan karyawan dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh yayasan sangat penting, karena kegiatan ini biasanya dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja atau sebagai sarana untuk menjalin komunikasi antar karyawan atau dengan atasan. Jadi mengingat karyawan kurang memahami pentingnya kegiatan-kegiatan tersebut maka mereka menanggapi secara kurang positif tentang keikutsertaan mereka dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh yayasan.

Penilaian karyawan pada indikator dari tetap bertahan di dalam perusahaan, ukuran tingkat menyenangkan pekerjaan, terdapat responden yang menanggapi kurang positif dengan skor 50%. Artinya sebagian karyawan kurang sadar bahwa mereka harus menyukai setiap pekerjaannya agar tugas yang diberikan oleh yayasan mampu diselesaikan dengan baik. Kesadaran ini penting, karena apabila karyawan tidak suka dalam melaksanakan pekerjaan mereka sehari-hari, maka kemungkinan besar hasil pekerjaan yang mereka hasilkan juga akan kurang optimal. Untuk ukuran kenyamanan ditempat kerja, responden menanggapi kurang nyaman dengan skor 63.33%. Artinya, karyawan belum merasa bahwa tempat mereka bekerja saat ini adalah tempat yang nyaman untuk bekerja. Dalam hal ini pihak atasan atau pun masing-masing pihak harus mampu meningkatkannya dengan membuat lingkungan kerja senyaman mungkin. Untuk ukuran tingkat

keinginan untuk pindah bekerja di tempat lain, karyawan menanggapi positif, bukan berarti positif untuk yayasan / universitas, 43,33% responden menyatakan berminat untuk pindah kerja ke tempat lain. Artinya karyawan belum merasa puas dengan bekerja pada yayasan / universitas.

Pada indikator dari meningkatkan kinerja, ukuran tingkat kesadaran untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal, item pertanyaan yang ditanyakan kepada responden cenderung ditanggapi negatif dengan skor 53,33%. Artinya, karyawan belum sadar secara sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan oleh fakultas. Dalam hal ini pihak atasan harus mampu meningkatkan kesadaran karyawannya agar menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih optimal.

Pada indikator motivasi kerja, ukuran tingkat semangat kerja, karyawan cenderung menanggapi negatif terhadap item pertanyaan yang diberikan dengan skor 70%. sehingga dapat terlihat dari item ini, tingkat semangat kerja karyawan mengalami masalah. Semangat kerja karyawan yang kurang baik mungkin disebabkan karena kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga sebaiknya pihak atasan yayasan memberikan waktu di luar jam kerja untuk karyawan melakukan hal-hal yang mereka sukai bersama karyawan yang lain agar kejenuhan bisa lebih diminimalisir.

Pada indikator dapat meningkatkan produktifitas pada ukuran tingkat kreatifitas dan tingkat inisiatif karyawan karyawan cenderung menanggapi negatif terhadap item pertanyaan yang diberikan dengan skor masing 70% dan 46,66%. Artinya, karyawan belum mempunyai kesadaran untuk bekerja lebih kreatif lagi

dalam bekerja untuk meringankan beban fakultas apabila sedang mengalami masalah. Kesadaran ini perlu dibangun oleh pihak atasan sehingga karyawan mempunyai rasa memiliki yang tinggi terhadap yayasan tempat mereka bekerja sehingga mereka akan bekerja lebih kreatif lagi apabila yayasan mengalami masalah. Untuk tingkat inisiatif artinya, karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya jika belum diperintah oleh atasan. Seharusnya prosentase tersebut bisa ditingkatkan sehingga waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan akan lebih efisien dan karyawan mampu memanfaatkan waktu yang mereka punya untuk mengerjakan pekerjaan yang lainnya.

Berdasarkan hasil pengumpulan data secara keseluruhan mengenai tanggapan karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan dapat diketahui bahwa loyalitas kerja karyawan pada FKIP Universitas Islam Nusantara masih kurang. Beberapa masalah loyalitas kerja yang muncul ditandai dengan adanya tanggapan negatif pada item pernyataan variabel loyalitas kerja karyawan.

4.2.3 Pembahasan Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Honorer di FKIP Universitas Islam Nusantara.

Berdasarkan hasil pengolahan data, untuk pengaruh kompensasi tidak langsung yang terdiri dari pembayaran untuk waktu tidak bekerja, perlindungan terhadap bahaya, program-program pelayanan karyawan dan tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah terhadap loyalitas kerja adalah sedang, dan dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung} , dan

hasilnya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan memperlihatkan hubungan yang positif antara variabel independent dan dependent. Hubungan yang positif tersebut berarti bahwa setiap terjadi kenaikan dimensi variabel kompensasi tidak langsung maka akan terjadi pula kenaikan pada loyalitas kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan loyalitas kerja karyawan honorer (tenaga administrasi) FKIP Universitas Islam Nusantara, yakni dengan nilai kolerasi sebesar 0,685 yang menunjukkan tingkat kolerasi yang sedang, dengan pengaruh kompensasi tidak langsung yang terdiri dari pembayaran untuk waktu tidak bekerja, perlindungan terhadap bahaya, program-program pelayanan karyawan dan tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja adalah sebesar 46,9%, sedangkan sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh faktor lain (ϵ) yaitu waktu kerja kurang fleksibel, rendahnya motivasi pegawai, struktur organisasi yang kurang jelas, rancangan pekerjaan kurang kurang baik, rendahnya kualitas manajemen, rendahnya kemampuan kerja atasan, dan kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir.

Persamaan regresi diatas juga menunjukkan bahwa Jika pembayaran untuk waktu tidak bekerja dinaikkan sebesar satu-satuan maka loyalitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 1,449. Jika perlindungan terhadap bahaya dinaikkan sebesar satu-satuan maka loyalitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,250. Jika program-program pelayanan karyawan dinaikkan sebesar satu-satuan maka

loyalitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 1,492 dan jika tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah dinaikkan sebesar satu-satuan maka loyalitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 1,152.

Berdasarkan hasil penelitian, program-program pelayanan karyawan merupakan salah satu dimensi kompensasi tidak langsung yang dianggap paling berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan honorer (tenaga administrasi) di FKIP Universitas Islam Nusantara, kontribusi atau pengaruhnya paling tinggi yaitu sebesar 1,027 terhadap terhadap loyalitas kerja karyawan, kontribusi pengaruh pembayaran untuk waktu tidak bekerja sebesar 0,739 terhadap loyalitas kerja karyawan, kontribusi perlindungan terhadap bahaya sebesar 0,159 terhadap loyalitas kerja karyawan dan kontribusi tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah sebesar 0,739 terhadap loyalitas kerja karyawan.

Walaupun berdasarkan hasil analisis regresi ganda pada penelitian ini loyalitas kerja karyawan dipengaruhi paling besar oleh kompensasi tidak langsung dimensi program-program pelayanan karyawan, namun tidak berarti dimensi lainnya kurang diperhatikan, karena secara simultan (bersama-sama) ternyata kompensasi tidak langsung yang terdiri dari pembayaran untuk waktu tidak bekerja, perlindungan terhadap bahaya, program-program pelayanan karyawan dan tunjangan yang diisyaratkan legal oleh pemerintah signifikan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan honorer (tenaga administrasi) di FKIP Universitas Islam Nusantara. Artinya semakin baik kompensasi tidak langsung maka akan semakin baik pula loyalitas kerja karyawan.

Dalam penjelasan pasal 4 No. 10 tahun 1979 mengenai Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) untuk pegawai negeri seperti yang dikutip oleh Saydam (2000-485) “loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas” dan pendapatnya adalah “loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaannya (Saydam, 2005 :415).

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2007:185) yang menyatakan:

“Kompensasi tidak langsung/kesejahteraan karyawan yang diberikan sangatlah berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kompensasi tidak langsung akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga labour turn over semakin rendah”.

Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa kompensasi tidak langsung yang di dapat karyawan mampu meningkatkan loyalitas kerja karyawan (tenaga administrasi) di FKIP Universitas Islam Nusantara.