



PENGARUH TUNJANGAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA DEPARTEMEN FINISHING PT. XYZ DI KABUPATEN BANDUNG

Rani Sumartini¹, Yulianita Rahayu², Arie Sholeh Permana³

^{1,2,3}Universitas Islam Nusantara

¹ranisumartini0807@gmail.com, ²nonayulianita@gmail.com, ³arsol375@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tunjangan, Dukungan Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada departemen Finishing di PT. XYZ di Kabupaten Bandung. Metode Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan memperoleh data melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan departemen Finishing PT. XYZ di Kabupaten Bandung. Populasi dan sampel yang diambil sebanyak 127 orang karyawan. Teknik analisis data menggunakan aplikasi statistik berupa SPSS 21. Hasil dari analisis deskriptif yaitu bahwa variabel Tunjangan, Dukungan Organisasi dan variabel Loyalitas Karyawan mempunyai nilai rata-rata Sangat Tinggi. Kemudian hasil uji signifikan parsial (Uji t) variabel Tunjangan adalah 0,00 dan variabel Dukungan Organisasi adalah 0,00 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 artinya (H1) dan (H2) diterima, maka kesimpulannya adalah Tunjangan, Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dan hasil signifikan simultan (Uji F) adalah 0,00 dimana $0,00 < 0,05$ artinya (H3) diterima, maka kesimpulannya adalah Tunjangan, Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, serta hasil dari uji koefisien determinasi (Adjust R Square) sebesar 28% variabel Loyalitas Karyawan dipengaruhi oleh variabel Tunjangan dan Dukungan Organisasi sisanya 72% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dan lain-lain.

Kata Kunci: Tunjangan, Dukungan Organisasi, dan Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Menurut Erin (2019) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai proses mengelola individu dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting yang dapat berkembang untuk menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang, dan SDM merupakan penggerak utama organisasi. Oleh karena itu, SDM harus dikelola secara optimal, diberi perhatian yang lebih besar, dan memenuhi hak-haknya. Selain itu, SDM harus memiliki kemampuan, keterampilan, kesetiaan, dan keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Louisa (2023) loyalitas karyawan adalah karyawan yang sangat setia yang bekerja untuk perusahaan, bukan untuk diri mereka sendiri. Menurut Hadi, R. F., dkk (2023) loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.



SVARGARTHA

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Vol 1 No 1 Tahun 2024

Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359



Memberikan tunjangan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup yang mereka butuhkan dari pekerjaan mereka, mereka akan menjadi loyal. Menurut Sipayung et al(2024) tunjangan adalah pembayaran dan pelayanan tambahan yang melengkapi gaji pokok yang diberikan oleh organisasi sebagian maupun keseluruhan. "Tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan yang diberikan tidak berdasarkan kinerja tetapi lebih pada keanggotaan organisasi dan kebutuhan pegawai yang penting untuk menjalani kehidupan normal dan bekerja dengan baik. (Rompas et al., 2024). Kamus besar bahasa indonesia menyatakan bahwa "Tunjangan adalah tambahan pendapatan diluar gaji sebagai bantuan".

Adanya dukungan organisasi adalah salah satu manfaat yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, menurut penelitian Nuswantoro (2021), yang menyatakan bahwa "Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan". Identitas individu dan keterlibatan konseptual dalam suatu organisasi bergantung pada komitmen organisasi. Dengan mempertimbangkan kesejahteraan karyawan dan memberikan penghargaan atas kontribusi mereka, organisasi dapat menunjukkan dukungannya. Jika organisasi memberikan dukungan yang baik kepada karyawannya, mereka mungkin lebih termotivasi untuk melakukan lebih banyak pekerjaan daripada yang diminta secara sukarela karena mereka merasa berhutang budi kepada organisasi karena telah mendukung mereka.

Penelitian ini difokuskan pada kondisi karyawan di PT. XYZ di Kabupaten Bandung. Untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya dan untuk melengkapi informasi, maka Peneliti melakukan pra survei. Pra survei ini terdiri dari dua jenis pertanyaan yaitu pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup dengan total pertanyaan sebanyak 18 pertanyaan. Responden yang mengisi kuisioner tersebut berjumlah 46 orang karyawan dengan rincian 63% perempuan dan 37% laki-laki, rentang usia responden dari usia 46-50 tahun sebanyak 23,9%. Masa bekerja karyawan dari 6-10 tahun sebanyak 11,5%.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan oleh Peneliti ditemukan bahwa 56% karyawan menyatakan rasa bangga yang tinggi bekerja di perusahaan ini. Hal ini menunjukkan minimnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Survei tersebut juga menunjukkan bahwa 44,2% karyawan merasa sebagai bagian integral dari tim di perusahaan ini, sehingga meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Berdasarkan pra survei juga menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan meliputi tunjangan kesehatan, tunjangan jabatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, cuti berbayar, asuransi jiwa, tunjangan transportasi, tunjangan makan, dan tunjangan melahirkan bagi perempuan. Sebanyak 53,3% karyawan menjawab bahwa mereka sangat puas dengan tunjangan yang diberikan. Namun, sebanyak 46,7% merasa kurang puas dengan tunjangan jabatan yang diberikan. Dan jika dibandingkan dengan tunjangan yang ada di perusahaan lain karyawan merasa di PT. XYZ tunjangan yang diberikan kepada karyawan sangat adil. Karyawan juga sering memanfaatkan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan misalnya tunjangan kesehatan.

Namun, berdasarkan pra survei yang dilakukan oleh Peneliti, perusahaan kurang memberikan dukungan kepada karyawannya terbukti dengan hasil data pra survei yang dilakukan oleh Peneliti yang terdiri dari dua jenis pertanyaan yaitu pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup dengan total pertanyaan sebanyak 18 pertanyaan, sebanyak 60,9% karyawan menjawab bahwa perusahaan kurang menghargai kontribusi karyawannya. sebanyak 32,6% karyawan merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan oleh perusahaan. Sebanyak



SVARGARTHA

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Vol 1 No 1 Tahun 2024

Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359



39,1% karyawan juga merasa kurang didukung oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebanyak 39,1% karyawan juga menjawab bahwa perusahaan kurang dalam menyediakan sumber daya yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan seperti peralatan yang tidak memadai atau usang, perangkat lunak yang tidak sesuai, dan ruang kerja yang tidak kondusif. Sebanyak 43,2% karyawan menjawab bahwa di PT. XYZ karyawan tidak memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang, karyawan sering mengeluh dengan statusnya yang tidak berkembang meskipun sudah lama bekerja di perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan di PT. XYZ dinilai masih kurang baik sehingga menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai, kurang di apresiasi. Makadari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tunjangan, Dukungan Organisasi, Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Departemen Finishing PT.XYZ DI KABUPATEN BANDUNG.**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, terdapat rumusan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut : kukan dalam penelitian ini yaitu Bagaimana Tunjangan, Dukungan Organisasi dan Loyalitas Karyawan Pada Departemen Finishing PT.XYZ di kabupaten Bandung. Bagaimana pengaruh Tunjangan terhadap Loyalitas Karyawan pada Departemen Finishing PT.XYZ Bandung secara parsial. Bagaimana pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Departemen Finishing PT. XYZ di kabupaten Bandung secara parsial. Bagaimana pengaruh Tunjangan dan Dukungan Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Departemen Finishing PT.XYZ di kabupaten Bandung secara simultan.

KAJIAN PUSTAKA

Tunjangan

Menurut Richter dkk (2020) tunjangan adalah setiap bonus tambahan yang diberikan kepada pekerja atau karyawan. Contoh bonus termasuk makan siang gratis, layanan kesehatan, bantuan liburan, rencana pembelian saham, dan pemakakaian kendaraan perusahaan. Perusahaan biasanya lebih suka memberikan tunjangan lebih besar daripada menaikkan gaji karyawan ditingkat tinggi, seperti manajer senior, karena tunjangan dikenakan pajak rendah atau bahkan tidak dikenakan pajak sama sekali.

Sedangkan menurut Mujanah, n.d (2019) tunjangan, seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan hari raya, tunjangan melahirkan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan karyawan, adalah tambahan diluar gaji maupun upah.

Berdasarkan pengertian tunjangan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan diberikan oleh perusahaan sebagai bonus tambahan kepada pekerja, seperti pemakaian kendaraan, makan siang gratis, dan layanan kesehatan. Tujuannya adalah untuk menggantikan peningkatan gaji karyawan tingkat tinggi. Tunjangan juga meliputi kompensasi finansial dan *non-finansial* seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, dan program pensiun.

Dukungan organisasi

Menurut Karlinda (2022) dukungan organisasi adalah proses mengatur dan menginterpretasikan pengalaman sensoris seseorang untuk memberikan makna bagi lingkungan mereka. Dengan memberikan pujian dan evaluasi kerja, organisasi dapat menunjukkan dukungannya kepada karyawan. Karyawan yang merasa atasan mereka telah bersedia memberikan pujian atau *feedback* yang baik pada karyawan yang mampu memenuhi tujuan

pekerjaan mereka dan juga merasa mendapatkan dukungan positif dari atasannya akan mampu bekerja dengan sangat baik di perusahaan.

Sedangkan menurut Mujaki, (2021) mendefinisikan dukungan organisasi sebagai dukungan organisasi yang dapat menggali dan menunjukan kepada karyawan bagaimana dukungan telah diberikan sesuai dengan standar dan harapan karyawan.

Adapun dukungan organisasi menurut Untariet (2021) merupakan bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi karyawannya untuk kemajuan organisasi dan memberikan perhatian kepada kebutuhan dan kehidupan pribadi mereka. Organisasi dapat mendukung seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan bahagia, dengan memberikan penghargaan seperti gaji, promosi, dan rasa saling menghormati.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi merupakan proses dimana individu memahami dan menafsirkan pengalaman sensorik mereka untuk memberikan arti dalam lingkungan mereka. Dukungan tersebut dapat diberikan melalui pujian dan evaluasi kinerja oleh atasan. Karyawan yang merasa didukung dan mendapatkan pujian serta *feedback* positif dari atasan cenderung bekerja dengan baik. Dukungan organisasi juga melibatkan memberikan apresiasi terhadap kontribusi karyawan, memenuhi kebutuhan pribadi mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang menghormati.

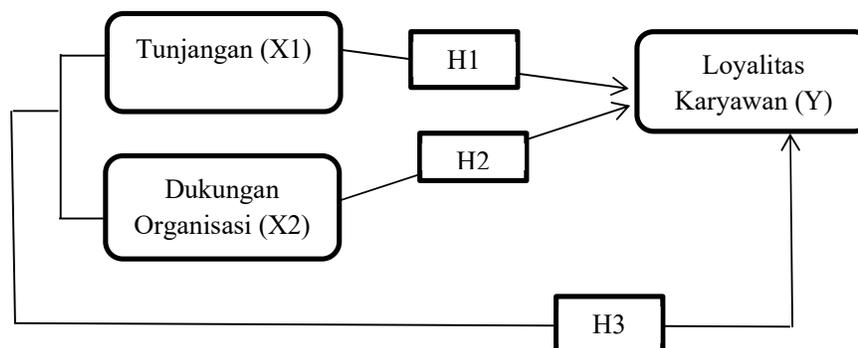
Loyalitas Karyawan

Menurut Juwita & Khalimah (2021) menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, yang ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka terhadap perusahaan. Sedangkan menurut Dongoran, (2020) Loyalitas erat kaitannya dengan kesetiaan. Kesetiaan adalah sikap yang menandai seseorang memiliki komitmen penuh terhadap sesuatu, seperti pasangan atau pekerjaan. Loyalitas adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersedia menjaga dan mengelola organisasi, baik di dalam maupun diluar pekerjaan orang lain yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas jelas membutuhkan rasa saling percaya, komitmen, dan dedikasi.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan dan komitmen terhadap perusahaan, menandai rasa saling percaya, komitmen, dan dedikasi, serta menjaga organisasi dari tindakan yang merugikan.

Kerangka Pemikiran

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan antar variable untuk mempermudah analisis sebelum pengujian:



METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penerapan metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono, (2022) metode deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dengan cara menggambarkan keadaan nilai satu atau lebih variabel secara terperinci. Tujuan metode ini adalah untuk menjawab pertanyaan tentang bagaimana pengaruh Pemberian Tunjangan, Dukungan Organisasi, Terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Finishing PT. XYZ di Kabupaten Bandung.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling*, dengan teknik *Sampling* Jenuh atau Sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Finishing PT. XYZ yang berjumlah 127 Orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21.

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Tunjangan (X1)		a. Kesesuaian tunjangan b. Ketepatan waktu	Ordinal
Dukungan Organisasi (X2)	1. Penghargaan terhadap kontribusi karyawan	Penghargaan tugas	Ordinal
	2. Peduli terhadap kesejahteraan karyawan	a. Memperhatikan Kesejahteraan karyawan b. Memperhatikan pekerjaan c. Mendengar Keluhan Karyawan	
Loyalitas Karyawan (Y)	1. Sikap karyawan terhadap perusahaan	Tanggung jawab terhadap perusahaan	Ordinal
	2. Perilaku karyawan terhadap perusahaan	a. Keinginan tetap bertahan b. Bersedia kerja lembur c. Menjaga rahasia kantor d. Bangga sebagai karyawan e. Menaati semua peraturan	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	28.308	4.875		5.807	.000		
1 Tunjangan	1.272	.268	.496	4.750	.000	.523	1.912
Dukungan Organisasi	1.199	.183	.063	2.701	.000	.523	1.912

a. *Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN*

Berdasarkan data tabel 2 diatas, telah diperoleh hasil koefisien regresi dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

Rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 28.308 + 1.272 X_1 + 0.109 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 28.308. Nilai tersebut diartikan bahwa apabila variabel Tunjangan (X₁) dan Dukungan Organisasi (X₂) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Loyalitas Karyawan (Y), maka nilai variabel dependen Loyalitas Karyawan adalah 28.308. Ini berarti bahwa tanpa memperhitungkan pengaruh dari Tunjangan dan Dukungan Organisasi, tingkat Loyalitas Karyawan akan tetap berada pada nilai dasar sebesar 28.308.
2. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Tunjangan adalah sebesar 1.272 yang bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa ketika Tunjangan meningkat sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Karyawan cenderung meningkat sebesar 1.272.
3. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Dukungan Organisasi adalah sebesar 0.109 yang bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa ketika Dukungan Organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Karyawan cenderung meningkat sebesar 0,109.

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 3
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
(Constant)	28.308	4.875		5.807	.000
1 Tunjangan	1.272	.268	.496	4.750	.000
Dukungan Organisasi	1.199	.183	.063	2.701	.000

a. *Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN*

Berdasarkan hasil Uji T pada tabel 3 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Diketahui nilai koefisien regresi pada tabel 3 pada Variabel Tunjangan adalah sebesar 1.272 yang bernilai positif. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar $4.750 > 1,657$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial. Ini berarti sejalan dengan penelitian dari (Dongoran,2020) yang menyatakan bahwa “Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu (H1) dalam penelitian ini diterima.
2. Diketahui nilai koefisien regresi pada variabel Dukungan Organisasi adalah sebesar 1.199 yang bernilai positif. Berdasarkan nilai perhitungan yang dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar $2.701 < 1.657$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial. Hasil tersebut sama dengan hasil penelitian (Nuswantoro,2021) yang menyatakan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dua (H2) dalam penelitian ini diterima.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 4
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1879.425	2	939.713	25.663	.000 ^b
	Residual	4540.496	124	36.617		
	Total	6419.922	126			

a. *Dependent Variable:* LOYALITAS KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI, TUNJANGAN

Berdasarkan tabel 4 diatas, nilai F hitung sebesar 25.663 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Diketahui bahwa nilai F hitung $25.663 >$ nilai F tabel 3.07 dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Tunjangan, (X1) dan Dukungan Organisasi (X2), berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.541 ^a	.293	.281	6.051	1.246

a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI, TUNJANGAN
b. *Dependent Variable:* LOYALITAS KARYAWAN



SVARGARThA

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Vol 1 No 1 Tahun 2024

Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i1.2.359



Berdasarkan tabel 5, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,281. Nilai ini dapat diartikan bahwa variabel Tunjangan (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) mampu mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 28%. Sisanya sebesar 72% dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel Tunjangan pada Departemen Finishing PT. XYZ di Kabupaten Bandung memiliki nilai rata-rata Sangat Tinggi, begitupun dengan variabel Dukungan Organisasi pada Departemen Finishing PT. XYZ di Kabupaten Bandung yang memiliki nilai rata-rata Sangat Tinggi. Dan variabel Loyalitas Karyawan pada departemen Finishing PT. XYZ di Kabupaten Bandung memiliki nilai rata-rata Sangat Tinggi.
2. Berdasarkan hasil Uji Signifikan (Uji T) nilai koefisien regresi pada variabel tunjangan adalah sebesar 1.272 yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial, dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu (H_1) dalam penelitian ini diterima.
3. Berdasarkan hasil uji signifikan (Uji T) diketahui nilai koefisien regresi pada variabel Dukungan Organisasi adalah sebesar 1.199 yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial yang artinya hipotesis dua (H_2) dalam penelitian ini diterima.
4. Berdasarkan hasil Uji Signifikan Parsial (Uji F) adalah Diketahui bahwa nilai F hitung 25.663 Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Tunjangan, dan Dukungan Organisasi, berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga (H_3) dalam penelitian ini diterima.

SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel Tunjangan yang memiliki pernyataan terendah yaitu sebesar 80% yang artinya karyawan merasa tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan jabatan yang di tempati. Maka dari itu penulis menyarankan supaya perusahaan membentuk tim evaluasi kinerja yang terdiri dari orang-orang dari berbagai departemen, selain itu perusahaan juga perlu melakukan survei tentang kepuasan karyawan untuk mendapatkan umpan balik langsung tentang sistem tunjangan jabatan yang berlaku dan untuk membuat kebijakan tunjangan yang lebih adil dan jelas.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi dengan pernyataan terendah sebesar 80% menunjukkan bahwa sumber daya yang disediakan oleh perusahaan masih kurang. Maka dari itu penulis menarakan kepada perusahaan untuk melakukan perencanaan sumber daya secara menyeluruh, mulai dari perencanaan kebutuhan hingga alokasi sumber daya, optimalkan penggunaan sumber daya dengan menemukan dan menghapus proses yang tidak efisien dan menggunakan teknologi untuk meningkatkan produktivitas.
3. Berdasarkan hasil penelitian variabel Loyalitas Karyawan yang memiliki pernyataan terendah yaitu sebesar 78,8% yang artinya karyawan tidak bersedia lembur jika diperlukan oleh perusahaan. Maka dari itu penulis menyarankan kepada manajemen atau atasan supaya menawarkan kompensasi yang menarik seperti uang lembur, bonus atau keuntungan tambahan.



SVARGARTHA

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Vol 1 No 1 Tahun 2024

Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359



DAFTAR PUSTAKA

- Baliartati b. (2019). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction. *Manajemen dan pemasaran jasa*, 9(1), 35–52. File:///c:/users/rulia sekar nindita/downloads/pengaruh_organizational_support_terhadap_job_satis.pdf
- Dongoran, h. R. D. (2020).. *Galang tanjung*, 7(2504), 1–9.
- Erin, s. (2019). Manajemen sumber daya manusia eri susan 1. *Jurnal manajemen pendidikan*, 9(2), 952–962. File:///c:/users/rizky fauziah/downloads/429-1114-1-sm.pdf
- Erislan. (2020). *No title no title no title*.
- Fatimah, &nuryaningsih. (2018). *Buku ajar buku ajar*.
- Finamore, p. Da s., kós, r. S., corrêa, j. C. F., d, collange grecco, l. A., de freitas, t. B., satie, j., bagne, e., oliveira, c. S. C. S., de souza, d. R., rezende, f. L., duarte, n. De a. C. A. C. D. A. C., grecco, l. A. C. A. C., oliveira, c. S. C. S., batista, k. G., lopes, p. De o. B., serradilha, s. M., souza, g. A. F. De, bella, g. P., ... dodson, j. (2021). I. In *journal of chemical information and modeling*(vol. 53, issue february).
Https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750%0ahttps://doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728%0ahttp://dx.doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728%0ahttps://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103766%0ahttps://doi.org/10.1080/02640414.2019.1689076%0ahttps://doi.org/
- Fiqram, f. (2024). *Penerapan fungsi msdm dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan implementation of hrm functions in efforts to increase employee productivity in*. 1(february), 43–49.
- Ghozali. (2021). *Metode penelitian*.
- Harahap, h. R. (2021). 3(2), 6.
- Jusuf. (2019). *Loyalitas karyawan*.
- Juwita, k., &khalimah, u. (2021). Konsep dasar membangun loyalitas karyawan jilid ii. In *cv. Literasi nusantara abadi*.
- Kamelia, g. (n.d.). *Pengaruh insentif dan tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Seabreez indonesia*. 1–11.
- Karlinda, a. E., nadilla, n., &sopali, m. F. (2022). Dukungan organisasi, keadilan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Batanghari barisan padang. *Jurnal ekobistek*, 11, 73–78. Hhttps://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.318
- Lestari, g., &savitri puspaningrum, a. (2021). Sistem pendukung keputusan pemberian tunjangan karyawan menggunakan metode analytical hierarchy process (ahp) studi kasus: pt mutiara ferindo internusa. *Jurnal teknologi dan sistem informasi (jtsi)*, 2(3), 38–48. Http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/jtsi
- Louisa, f. Et al. (2023). Pengaruh peningkatan gaji , insentif , dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan pada pt . Senyum pesona timur. *Emabi : ekonomi dan manajemen bisnis*, 1, 1–7.
- Malanuwa, a., ibrahim, m., yakup, y., &karundeng, d. R. (2023). Pengaruh tunjangan kinerja, pelatihan, kedisiplinan dan dukungan organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai. *Journal economy and currency study (jecs)*, 5(1), 105–117. Hhttps://doi.org/10.51178/jecs.v5i1.1369
- Marniati. (2020). *Unsur-unsur manajemen, fungsi-fungsi manajemen, dan pendekatan dalam manajemen pendidikan*. 2–5.
- Maruli. (n.d.). *No title*.



SVARGARTHA

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Vol 1 No 1 Tahun 2024

Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359



- Marwanto, a. E., &hasyim, w. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di pt penjalin nusantara (metaflex). *Ikraith-ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Mujaki, p. &. (2021). *No title*.
- Murni, b., &samad, a. (2024). Jurnal manajemen ekonomi terapan <https://ojs.inlic.org/index.php/jmet>. *Jurnal manajemen dan ekonomi terapan*, 2(1), 36–48. <https://ojs.inlic.org/index.php/jmet>
- Nawawi. (n.d.). *No title*.
- Nurdin dan hartati. (2019). *No title*.
- Nuswantoro, m. A. (2021). Pengaruh dukungan organisasi, budaya organisasi terhadap employee engagement yang berimplementasipada loyalitas kerja (studi kasus pada bpr arto moro semarang). *Solusi*, 19(2), 102–111. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.3425>
- Nuzulia, a. (2024). No title no title no title. In *angewandte chemie international edition*, 6(11), 951–952.
- Pertiwi, a. S., &mulyanti, d. (2023). Theoretical review study: peran dan fungsi manajemen dalam mengelola bisnis online shop. *Jurnal kewirausahaan dan manajemen bisnis: cuan*, 1(1), 47–53. <https://doi.org/10.59603/cuan.v1i1.16>
- Prayitno, e. (n.d.). Karyawan bagian produksi rigid box terhadap promosi. 2021, 43–65.
- Putra, s. K., &mei, r. (2021). Konsep manajemen sumber daya manusia dan praktiknya di lembaga pendidikan. *Nazzama: journal of management education*, 1(1), 63. <https://doi.org/10.24252/jme.v1i1.25204>
- Putri, q. I. P. (2023). Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja adaptif guru dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi (studi pada sma di zonasi palangka raya-1) the effect of organizational support on teachers ' adaptive variable (study at high school in. *Jurnal manajemen sains dan organisasi*, 4(2), 228–238. <https://doi.org/10.52300/jmso.v4i2.10575>
- Richter, l. E., carlos, a., &beber, d. M. (2020). *Kompensasi*.
- Rika, s. B. A. (2019). *Hubungan antara dukungan organisasi dengan employee engagement pegawai negeri sipil di dinas pendidikan provinsi sumatera utara*.
- Rompas, m. F. R., dotulong, l. O. H., &walangitan, m. D. B. (2024). *Analisis perbandingan kinerja pegawai sebelum dan sesudah diberikan tunjangan (studi kasus bagian kesra kantor walikota kota manado) comparative analysis of employee performance before and after giving allowances (case study of the welfare section of t*. 12(1), 839–848.
- Seto, a. A. (n.d.). *Manajemensdm_.pdf.crdownload*.
- Sipayung, t., harahap, s. A., okto, e., &damanik, p. (2024). *Pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan di toko roti valentin bakery kota pematangsiantar 1*. 6(1), 32–41.
- Sugiyono, p. D. (2022). *Metode penelitian*.
- Untariet. (n.d.). *No title*. 2021.
- Wilianto, h. (2019). Pemetaan loyalitas karyawan pt. Mitra tritunggal sakti. *Agora*, 7(1), 121–131. [Http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8182](http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8182)
- Yasmine, p. C., &fanji, f. W. (2024). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada pt. Dunia sandang. *Eco-buss*, 6(3), 1577–1589. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.1235>



SVARGARThA

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Vol 1 No 1 Tahun 2024

Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i1.359



- Yuliana, e., & fadhli, k. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan industri tenun dua thermos. *Margin eco*, 7(1), 58–66.
<https://doi.org/10.32764/margin.v7i1.3921>
- Zikra, f. (2022). *8.5.2017*, 2003–2005.
- Zunaidah. (n.d.). *Kompensasi*.