



Human Relations Dan Pemberian Kompensasi Sebagai Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Pt. National Sago Prima Kabupaten Kepulauan Meranti, Riau)

Indah Cahyani¹ Kasmirudin²

Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau,
Pekanbaru, Riau, Indonesia

Abstract

Received: 28 April 2026

Revised: 1 Mei 2026

Accepted: 4 Mei 2026

This study aims to analyze the influence of human relations and compensation provision as strategies to enhance work motivation and their impact on employee loyalty (a case study at PT National Sago Prima, Kepulauan Meranti Regency, Riau). The research method employed is quantitative, with data collected through questionnaires distributed to all employees of the company selected using saturated sampling techniques. A total of 80 respondents participated, and the data were analyzed using the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS 4. The findings of this study indicate that the Human Relations variable, mediated by work motivation, has a positive and significant effect on employee loyalty, with a T-statistics value of 2.309 (> 1.96) and a P-value of 0.021 (< 0.05). Conversely, the Compensation variable, mediated by work motivation, shows a negative and insignificant effect on employee loyalty, with a T-statistics value of 1.244 (< 1.96) and a P-value of 0.214 (> 0.05). Based on these results, the mediating role of motivation between exogenous and endogenous variables can be not positive and not significant. Good interpersonal relations (human relations) create a conducive work environment, enhance motivation, and ultimately foster stronger employee loyalty. The combination of these factors makes a substantial contribution to both employee loyalty and overall organizational performance. Therefore, companies are encouraged to continuously improve the quality of workplace relationships and compensation systems in order to promote greater work motivation and optimal performance.

Keywords: Human Relations, Compensation, Work Motivation, Employee Loyalty

(*) Corresponding Author: indah.cahyani6292@student.unri.ac.id / ikasmirudin@lecturer.unri.ac.id

How to Cite: Cahyani, I., & Kasmirudin, K. (2026). Human Relations Dan Pemberian Kompensasi Sebagai Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Pt. National Sago Prima Kabupaten Kepulauan Meranti, Riau). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(5.A), 287-306. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14120>

PENDAHULUAN

Perkembangan di era globalisasi saat ini setiap organisasi baik itu organisasi sosial maupun organisasi bisnis akan selalu dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia terhadap kecenderungan perhatian manusia yang semakin membesar sebagai penentu keberhasilan perusahaan. Saat ini banyak perusahaan sedang menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan, hal ini ditunjukkan dari kecenderungan karyawan yang meninggalkan tempat mereka bekerja dengan waktu yang cukup singkat. Salah satu sumber daya perusahaan yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuannya adalah

sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki perusahaan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka sebuah perusahaan akan terus mencapai perkembangan yang baik pula. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah loyalitas yang dimiliki karyawan.

Manajemen merupakan suatu proses yang membedakan-bedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksana dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan R.Terry George dalam Nurcahyanti & Kuswandani (2021) manajemen perlu diterapkan di perusahaan karena merupakan perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia pada setiap unit bisnis. Perusahaan perlu sistem manajemen yang bersifat menyeluruh dan berkelanjutan untuk mengatur segalanya guna mencapai tujuan dari suatu perusahaan.

Kabupaten kepulauan Meranti adalah salah satu kabupaten di provinsi Riau, Indonesia yang beribu Kota di Selatpanjang. Jumlah penduduk 206.116 jiwa (2020), dengan luas wilayah 3.707,84 KM persegi. Kabupaten kepulauan Meranti menjadi salah satu termasuk kawasan pengembangan ketahanan pangan nasional penghasil sagu terbesar di Indonesia, selain Papua dan Maluku. Luas area tanaman sagu di Kepulauan Meranti sekitar 44.657 hektare dan merupakan 2,89% luas tanaman sagu nasional. Perkebunan sagu telah menjadi sumber penghasilan utama sebanyak hampir 20% masyarakat Meranti. Sagu yang diolah untuk menjadi bahan kuliner dan bahan pokok makanan masyarakat meranti. Telah hampir lebih dari 200 kuliner yang terbuat dari bahan sagu dari Meranti. Salah satu makanan dari olahan sagu yakni mie sagu, kerupuk sagu, gula sagu, dan sebagainya.

Pada penelitian ini saya mengambil perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan sagu di kabupaten kepulauan meranti yakni PT. Nasional Sago Prima. NSP adalah salah satu hutan tanaman industry yang bergerak pada budidaya pengolahan sagu. PT Nasional Sago Prima bergerak di bidang industri makanan, yang memproduksi bahan mentah sagu menjadi bahan baku yakni tepung sagu. PT Nasional Sago Prima memiliki karyawan sebanyak 162 orang. PT. NSP berhasil merebut peringkat biru atas penilaian program peningkatan kinerja perusahaan (proper) yang dilakukan Kementerian lingkungan hidup dan kehutanan (LHK). Produk sagu olahan PT. Nasional Sago Prima sekitar 50% selama ini diperuntukkan pasar ekspor ke beberapa negara. Termasuk negara Malaysia dan Jepang. Pada September tahun 2016 volume penjualan Prima Strach sebanyak 4.350 ton dan sekitar 50% untuk ekspor. Produksi penjualan sagu hingga September 2016 jika dibandingkan pada tahun sebelumnya jauh lebih meningkat karena pada periode tahun lalu hanya mencapai 2.768 ton sagu.

Perusahaan ini memiliki luas pabrik sebesar 12 Ha, yang memproduksi tepung kering sebanyak 100 ton/hari. Luas tanaman sagu 12.736 hektar (termasuk tanaman kehidupan). Luas tanaman sagu yang bisa dipanen 6.398 Ha (50%). Produksi tual sagu saat ini 300.000 s/d 400.000 per tahun. Perusahaan ini juga melakukan transaksi pembelian tual sagu dari masyarakat sebanyak 865.277 tual dalam bentuk pola kemitraan dengan 22 supplier. PT NSP juga mengolah sagu basah untuk bahan produksi yang dibeli dari masyarakat (Selat Panjang, Sungai Guntung, Lingga, Tembilahan, dll). Volume pembelian sagu basah sebanyak

3.600 ton/tahun. Perusahaan memproduksi tepung sago saat ini hamper 500-750 ton/bulan dengan bahan baku tual sebanyak 30.000 tual perbulan. Produk tepung sago yang dihasilkan yakni Product Tepung Sagu (Prime Strach) yang dipasarkan untuk domestic (wilayah Indonesia) sebanyak 70% dan Export 30% (Jepang dan Malaysia). PT National Sago Prima memperoleh bahan baku dari perkebunan yang dikelola sendiri dan dari 22 pemasok bahan baku. Adapun data jumlah produksi dari hasil perkebunan PT National Sago Prima sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Produksi “Laporan Produksi Hasil Hutan Bukan Kayu Perusahaan National Sago Prima Tahun 2019-2023

Tahun	Batang	Tual
2019	12.000	100.200
2020	14.200	101.342
2021	11.150	112.855
2022	8.143	58.718
2023	18.220	134.707

Sumber: PT National Sago Prima (2024)

Dapat dilihat berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa target pengolahan sago pada tahun 2019-2020 mengalami kenaikan disetiap tahunnya, tetapi pada tahun 2021-2022 mengalami penurunan yang mana penurunan paling rendah terjadi pada tahun 2022 hanya mencapai 58.718 tual pada tahun tersebut. Dan pada tahun 2023 mengalami kenaikan sebanyak 134.707 tual. Tabel ini mengindikasikan adanya penurunan pengolahan sago pada PT. National Sago Prima yang disebabkan menurunnya tingkat labour turnover sehingga berpengaruh pada tingkat pendapatan produksi sago. Karyawan tidak memberikan kinerja yang baik sehingga perkembangan produksi sago tidak meningkat setiap tahunnya. Adapun data jumlah karyawan PT National Sago Prima sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja Karyawan Pada PT. National Sago Prima

No	Departemen	Total Karyawan
1	Divisi Operasional Perkebunan	80
2	Divisi Operasional Produksi	82
Jumlah Karyawan		162

Sumber: PT National Sago Prima (2024)

Berdasarkan Tabel 2 bahwa jumlah keseluruhan karyawan PT National Sago Prima pada tahun 2024 sebanyak 162 orang. Dengan dibagi berdasarkan Divisi operasional perkebunan memiliki tugas mengelola dan mengawasi perkebunan, sedangkan Divisi Operasional Produksi memiliki tugas dalam mengelola dan memproduksi tepung sago.

Tabel 2. Data Absensi karyawan Divisi Pengolahan Perkebunan pada PT National Sago Prima Tahun 2019-2023

Keterangan				
Tahun	Volume Alpha	Volume Terlambat	Total	Tingkat Absensi%
2019	3	28	31	-
2020	3	30	33	6,45%
2021	5	25	30	-9,09%

2022	6	35	41	36,67%
2023	6	20	26	-36,59%

Sumber: PT National Sago Prima (2024)

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa volume alpha dan volume terlambat pada PT. National Sago Prima mengalami kenaikan. Terlihat jumlah tertinggi tingkat absensi karyawan terjadi pada tahun 2022 dengan jumlah persentase mencapai (36,67%). Tingkat absensi terendah terjadi pada tahun 2020 dengan jumlah presentase (6,45 %). Karyawan yang tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif menyebabkan karyawan kurang bertanggungjawab dalam bekerja, ini menandakan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Tingkat absensi karyawan berpengaruh dalam perusahaan, dengan tingginya tingkat absensi maka akan berdampak pada ketidakstabilan perkembangan perusahaan dalam mencapai target kerja. Karyawan tidak bertanggung jawab atas kinerja yang telah diberikan disebabkan faktor motivasi yang kurang diberikan perusahaan sehingga tingkat absensi semakin meningkat.

Tabel 3. Perkembangan Tingkat LTO Karyawan Bidang Departemen Perkebunan PT. National Sago Prima Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO $\frac{1}{2} \left(\frac{TKK}{TKA1 + TKA2} \right)$
		Masuk	Keluar		
2019	78	7	6	79	1,91 %
2020	79	25	4	100	1,12 %
2021	100	2	24	78	6,74 %
2022	78	6	7	77	2,26 %
2023	77	8	5	80	1,59 %

Sumber: PT National Sago Prima (2024)

Dari tabel 4 diatas diketahui bahwasannya terdapat tingginya tingkat labour turnover disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam melaksanakan pekerjaan akibat kurang adanya kesempatan bagi karyawan untuk mengungkapkan ide, pendapat, dan gagasannya kepada atasan, sehingga human relation dengan atasan menjadi tidak maksimal. Rendahnya motivasi kerja karyawan pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 6,74%. Pada tahun 2020 tingkat Turnover karyawan mengalami penurunan 1,12% yang membuktikan bahwa tidak stabilnya tingkat turnover karyawan. Berdasarkan data bahwasanya tingginya tingkat Turnover berarti masih rendahnya motivasi didalam diri karyawan. Turnover yang kecil membuktikan bahwa pemberian motivasi dan kompensasi yang efektif yang mampu meningkatkan motivasi karyawan dan juga loyalitas karyawan.

Pada PT. National Sago Prima mengalami permasalahan pada tingkat loyalitas karyawan yang menurun. Penurunan tingkat loyalitas karyawan dapat diukur dari meningkatnya labour turnover dan terdapat disiplin kerja pegawai yang menurun, permasalahan tersebut dikarenakan karyawan merasakan pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan kinerja serta minimnya pemberian motivasi kerja kepada karyawan yang rendah dalam melaksanakan

pekerjaan akibat kurang adanya kesempatan bagi karyawan untuk mengungkapkan ide, pendapat, dan gagasannya kepada atasan, sehingga human relation dengan atasan menjadi tidak maksimal, sehingga demikian perlu adanya peningkatan motivasi kerja sehingga perusahaan dapat menciptakan loyalitas karyawan pada PT. National Sago Prima dan perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia, tercapainya tujuan perusahaan serta pemenuhan kebutuhan karyawan.

Hal ini didukung dengan terdapat penelitian terdahulu yang membahas bagaimana pengaruh kompensasi dan human relation terhadap motivasi serta implikasinya pada loyalitas karyawan. Machfud & Wulandari (2020) CV Global Collection merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil memiliki 120 orang karyawan juga mengalami masalah yang sama yaitu mengalami turunnya loyalitas dan Motivasi dikarenakan meningkatnya tingkat labour turnover karyawan.

Dari uraian latar belakang dan fenomena diatas, maka dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Human Relations Dan Pemberian Kompensasi Sebagai Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. National Sago Prima Kepulauan Meranti, Riau.**

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (Human Resource Development) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya.

Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (human resource) dan sumber daya non manusia (non-human resource). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu–satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Hubungan Human Relations (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Human Relations berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada sebuah perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Human relation (hubungan antar manusia) merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.

Human relations yang baik sangat dibutuhkan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perlu kiranya pihak manajemen perusahaan menerapkan prinsip-prinsip human relations dengan baik. Human relations mempunyai fungsi untuk memotivasi para karyawan, membangkitkan motif mereka, menggugah daya gerak mereka, untuk bekerja lebih giat. Dalam human relations, motivasi orang-orang yang timbul karena adanya keinginan/kebutuhan, merupakan key activity human relations (kunci segala kegiatan). Kebutuhan mereka pada dasarnya meliputi kebutuhan ekonomi, psikologis dan sosial.

Human relations yang efektif adalah usaha untuk memenuhi kebutuhan orang tersebut, memberikan kepuasan pada mereka dengan batas-batas kemampuan badan itu. Human relations yang terjalin dengan baik akan meningkatkan kinerja yang produktif sehingga perusahaan akan dapat berkembang dengan efektif. Human relation harus dibina sebaik-baiknya didalam perusahaan, demi terbentuknya team work yang harmonis diantara karyawan. Human relations yang baik akan memotivasi karyawan dan menumbuhkan semangat karyawan sehingga dapat menciptakan loyalitas didalam diri karyawan terhadap perusahaan.

Hubungan Pemberian Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pendapatan. Ini dapat menyebabkan seseorang mengorbankan dirinya untuk memuaskan pihak lain atau masyarakat. Keinginan seseorang yang berdedikasi untuk membuat seseorang bekerja tidak tergantung pada jumlah bonus, tetapi yang lebih penting adalah pekerjaan itu menjadi kinerjanya. Hal ini mengidentifikasi pentingnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Upaya perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan dilakukan melalui kompensasi yang memadai dan penerapan aturan kerja.

Kompensasi merupakan salah satu motivasi bagi karyawan dalam bekerja. Dorongan dan semangat untuk melakukan pekerjaan juga diperoleh dari faktor kompensasi dimana kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan untuk karyawan yang bekerja bagi perusahaan tersebut. Kompensasi dapat memberikan dorongan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan semangat dan tanggung jawab dari karyawan yang mana akan dapat menciptakan loyalitas karyawan. Salah satu indikator kompensasi menurut Panggabean dalam Lavinia, (2018) yaitu upah. Di sisi yang lain menurut Wiley (1997) upah merupakan faktor yang paling utama dalam peningkatan motivasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keduanya sama-sama menempatkan upah pada indikator untuk kompensasi maupun.

Hubungan Human Relations (X1) dan Pemberian Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Human relations yang baik sangat dibutuhkan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perlu kiranya pihak manajemen perusahaan menerapkan prinsip-prinsip human relations dengan baik. Dalam kegiatan human relations seorang pemimpin perusahaan berusaha memecahkan masalah-masalah yang menimpa bawahannya secara individual. Human relations mempunyai fungsi untuk memotivasi para karyawan, membangkitkan motif mereka, menggugah daya gerak mereka, untuk bekerja lebih giat begitu juga dengan Pemberian kompensasi pada karyawan menjadi salah satu tugas yang paling kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

Kompensasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lain. Kompensasi dari sudut pandang individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan kepada perusahaan. Sedangkan kompensasi dari sudut pandang perusahaan adalah segala sesuatu pengeluaran dan biaya yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan dimana mereka bekerja. Sehingga dengan demikian Human relation dan pemberian kompensasi terdapat hubungan dengan loyalitas karyawan dengan terbentuknya human relations yang dibina dengan baik dan pemberian kompensasi yang efektif akan menumbuhkan kinerja bagus dan semakin produktif dengan demikian perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Hubungan Human Relations (X1) dan Pemberian Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja (Y)

Human relations mempunyai fungsi untuk memotivasi para karyawan, membangkitkan motif mereka, menggugah daya gerak mereka, untuk bekerja lebih giat begitu juga dengan Pemberian kompensasi pada karyawan menjadi salah satu tugas yang paling kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Human Relations berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada sebuah perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Human relation dan pemberian kompensasi memiliki hubungan karena human relation dan

kompensasi adalah manfaat bagi karyawan yang didapat sebagai bagian dari hubungan kerja dan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan itu ialah loyalitas kerja. Kompensasi membuat para karyawan memiliki ikatan dan tanggung jawab didalam perusahaan dan dengan adanya kompensasi maka perusahaan mendapatkan balas jasa dari para karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas didalam dirinya akan bekerja dengan baik bagi perusahaan dan mengabdikan untuk perusahaan. Kompensasi dapat memberikan dorongan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan semangat dan tanggung jawab dari karyawan.

Saydam dalam Lavinia (2018) mengemukakan bahwa kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela perusahaan, termasuk melakukan pekerjaan untuk pencapaian tujuan perusahaan dimiliki oleh karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena karyawan yang memiliki motivasi kerja adalah karyawan yang menghargai pekerjaannya dan mementingkan tujuan perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi jelas berkaitan dengan loyalitas yang tinggi pula. Di sisi yang lain menurut Wiley (1997) kompensasi merupakan faktor yang paling utama dalam peningkatan motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain motivasi kerja dapat menjadi dasar pembentukan loyalitas karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa human relation dan pemberian kompensasi terdapat hubungan terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja. \

Penelitian Terdahulu

Penelitian Pertama dari Diana Lavinia (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik. Metode penelitian kuantitatif, pengumpulan data melalui penyebaran kusioner. Teknik analisis data menggunakan analisis Partial least squer.

Penelitian Kedua dari Syafira Khairiyah Ambarak & Sjamsiar Husein (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Tosari Utama Jayapura”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Tosari Utama Jayapura. Metode kuantitatif melalui penyebaran kusioner, analisis data menggunakan Structural equation modelling (SEM).

Penelitian Ketiga dari Ilham Rizky Al Tarom dan Ahyar Yniawan (2019) yang berjudul “Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada CV AL-ACHWAN)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. Metode analisis kuantitatif, dengan penyebaran kusioner menggunakan metode analisis jalur/path analisis (IBM SPSS 21).

Penelitian Keempat dari Muh Sahal Machfud & Wahyu Wulandari (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Human Relation Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Loyalitas Karyawan CV Global Collection

Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Human Relation Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Loyalitas Karyawan CV Global Collection. Metode analisis kuantitatif Teknik analisis data menggunakan analisis Structural equation modelling (SEM) melalui pendekatan Partial least squer.

Penelitian Terakhir dari Putu Aditya, Komang Shanty, Komang Ratih (2023) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Four Points By Sheraton Bali Seminyak”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui signifikansi pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. Jenis analisis data menggunakan metode kuantitatif Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam menganalisis penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di wilayah Kepulauan Meranti, Kecamatan Tebing Tinggi Timur, Riau. Dengan objek penelitian yaitu PT. Nasional Sago Prima di Desa Kepau Baru. Pemilihan lokasi pada penelitian ini adalah karena PT. Nasional Sago Prima merupakan salah satu perusahaan yang berkembang maju di wilayah Kepulauan Meranti serta lokasi yang strategis.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nasional Sago Prima bagian bidang departemen operasional perkebunan dengan jumlah 80 karyawan. Hal ini dikarenakan divisi operasional perkebunan memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengawasi perkebunan dan memiliki waktu kerja yang lebih lama. Sampel dalam penelitian ini diambil dari keseluruhan karyawan pada bidang departemen operasional perkebunan di PT. Nasional Sago Prima berjumlah 80 orang.

Data primer diperoleh dari lokasi penelitian yaitu dengan wawancara dengan HRD dan menyebarkan daftar pertanyaan kuesioner mengenai human relations, pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan yang disebarkan kepada responden. Dalam penelitian ini data yang diambil dari karyawan divisi operasional perkebunan PT. National Sago Prima. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data sekunder yang didapat melalui buku, literatur dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian, serta dokumen-dokumen atau data yang sudah diolah atau disusun yang berkaitan dengan penelitian ini seperti labour turnover karyawan, absensi karyawan, target realisasi yang bersumber dari objek penelitian terkait yakni PT. National Sago Prima.

Instrumen penelitian pada penelitian ini dengan memakai kuisisioner yang disebar pada responden yaitu karyawan divisi operasional perkebunan PT. National Sago Prima. Kuisisioner tersebut berisi pernyataan yang berkaitan dengan penelitian dan akan diisi dengan memberi simbol (✓) di kolom jawaban pernyataan yang sesuai dengan apa dirasakan oleh karyawan tersebut.

Pengumpulan data adalah cara memperoleh data dalam kegiatan penelitian, yaitu menentukan cara mendapatkan data mengenai variabel-variabel. Dalam penelitian ini, 34 kuesioner bersifat tertutup, atas pertimbangan antara lain praktis, hasilnya lebih mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti, dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia.

Dalam penelitian ini, penulis menganalisis Human Relation dan Pemberian Kompensasi, sebagai strategi meningkatkan Motivasi Kerja dan dampaknya terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. National Sago Prima. Analisis Deskriptif. Menurut Sugiyono (2019) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis Kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah proses menerapkan uji statistik pada data melalui tanggapan kuesioner serta data primer guna mengukur kaitan antara variabel penelitian. Penelitian ini memanfaatkan metode analisis data kuantitatif melalui software SmartPLS versi 4.0, dalam penelitian analisis kuantitatif menerapkan Analisa SEM (Structural Equation Modeling) atau permodelan persamaan struktural yang menerapkan program PLS (Partial Least Square) guna mengukur kaitan tiap variable.

Sejarah Perusahaan

PT. National Sago Prima (NSP), pada awalnya berdiri dengan nama PT National Timber and Forest Product. Perusahaan ini mendapatkan izin untuk melakukan pembangunan Hutan Tanaman Industri (HTI) pada tanggal 24 Juli 1995 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehutanan Nomor 1083/Menhut-IV/1995 tentang areal hak pengusahaan hutan tanaman industri murni sagu PT National Timber and Forest Product I di Provinsi Riau. Penanaman sagu perdana dilakukan oleh PT National Timber and Forest Product pada Juni 1996, dan hingga tahun 2008 perusahaan sudah memiliki perkebunan sagu seluas 4.044 hektare (ha). PT National Timber and Forest Product melakukan panen perdana pada tahun 2008 seluas 2.000 ha. Hasil panen perusahaan dijual kepada pengusaha kilang sagu di Selat Panjang, Kabupaten Kepulauan Meranti. Hal tersebut dilakukan karena saat itu perusahaan belum memiliki pabrik pengolahan tepung sagu sendiri. Salah satu perkebunan swasta yang telah mengusahakan tanaman sagu adalah PT National Sapo Prima yang berkedudukan di Kecamatan Tebing Tinggi Timur, Kabupaten Kepulauan Meranti. Perusahaan ini dulunya mengusahakan kayu (HPH) sebagai produk utamanya, dan sekarang berubah menjadi HII Murni Sagu. HTI murni sagu yang dikelola perusahaan ini dimulai pada tahun 1996, pada awalnya areal yang diusahakan seluas 19.000 Ha. PT National Sago Prima adalah perusahaan swasta di Provinsi Riau yang telah mengusahakan tanaman sagu dengan mengikuti pola budidaya dengan tingkat keberhasilan sudah diatas 80%.

Pada 2008, PT National Timber and Forest Product diakuisisi oleh PT Sampoerna Agro Tbk yang ditandai dengan keluarnya SK Menteri Kehutanan No. 353/Menhut-II/2008 pada tanggal 24 September 2008. Aturan tersebut mengenai pemberian izin usaha pemanfaatan hasil hutan bukan kayu pada huta tanaman

industri (IUPHHBK-HT) dalam hutan tanaman (sagu) kepada PT National Timber and Forest Product. Pada saat itu, areal hutan produksi memiliki luas ± 21.620 ha di Provinsi Riau. Sejak saat itu, penanaman dan pemeliharaan sagu dilakukan di bawah pengelolaan PT Sampoerna Agro Tbk.

Pada tahun 2009, PT National Timber and Forest Product mengganti namanya menjadi PT National Sago Prima yang ditandai dengan terbitnya SK Menteri Kehutanan No. 380/Menhut-II/2009. Surat keputusan tersebut berisi tentang perubahan atas SK Menteri Kehutanan No. 353/Menhut-II/2008. PT NSP mulai membangun pabrik pengolahan tepung sagu seluas 12 ha pada tahun 2011 yang terletak di Dusun I Tanjung Bandul, Desa Kepau Baru, Kecamatan Tebing Tinggi Timur.

PT. National Sago Prima sudah memiliki pabrik pengolahan tepung sagu dan fasilitas pendukungnya. Secara administrasi lokasi pabrik tepung sagu PT National Sago Prima terletak di Dusun Tanjung Bandul, Desa Kepau Baru, Kecamatan Tebing Tinggi Timur, Kabupaten Kepulauan Meranti, Propinsi Riau. Lokasi pabrik tepung sagu PT National Sago Prima seluas ± 15 ha, terletak antara $00^{\circ} 47' 28,1''$ LS dan $102^{\circ} 46' 24,7''$ BT. Kapasitas pabrik adalah sebesar 200 ton/hari atau 66.000 ton/tahun. Pabrik tepung sagu ini sudah dilengkapi fasilitas terminal khusus (jetty).

Pabrik tersebut mulai beroperasi pada tahun 2012 setelah diterbitkannya izin Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal No. 75/1/IU/II/PMA/Industri/2012 tentang izin usaha industri pada 20 April 2012. Produk tepung sagu PT NSP memiliki merek dagang "NSP". Produk tersebut telah mendapatkan sertifikat halal dan izin edar dari Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) Republik Indonesia, serta telah dijual di pasar domestik dan luar negeri, seperti Jepang dan Malaysia.

Kapasitas terminal khusus dirancang untuk dapat disinggahi kapal/tongkang/ponton dengan bobot mati (DWT) 5.000 ton. Lokasi terminal khusus berada pada sisi selatan pabrik. Dalam rangka menunjang kelancaran operasional PT National Sago Prima bermaksud menambah fasilitas terminal khusus tambahan dan kolam penampungan air limbah. Lokasi penambahan terminal khusus berada pada terminal khusus eksisting dengan titik kordinat $047^{\circ} 15,2''$ LU dan $102^{\circ} 46' 19,2''$ BT. Kolam penampungan air limbah yang akan dibuat sebanyak 3 kolam berukuran $120\text{ m} \times 100\text{ m} \times 3\text{ m}$. Kolam penampungan air limbah ini ferietak di sebelah barat kolam penampungan air limbah eksisting dengan titik kordinat $047^{\circ} 30,1''$ LU dan $103^{\circ} 44' 08,4''$ BT. Kolam penampungan baru ini diharapkan mampu mengatasi luapan volume air akibat hujan dan limpasan,

PT. National Sago Prima yang konsern dalam pembangunan dan usaha pengelolaan dan pemanfaatan hutan tanaman telah mendapatkan Izin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Bukan Kayu (IUPHHBK) oleh pemerintah pusat dalam hal ini Departemen Kehutanan No. SK. 353/Menhut-II/2008 tanggal 24 September 2008 SK.380/Menhut-II/2009 tanggal 25 juni 2009 pada hutan tanaman atas areal hutan produksi seluas 21.620 Ha yang terletak di Kabupaten Kepulauan Meranti, Provinsi Riau. Dalam pelaksanaan kegiatan usaha pemanfaat hutannya PT. Nasional Sago Prima direncanakan sesuai dengan prinsip-prinsip

Pengelolaan Hutan Produksi Lestari (PHPL) dan memperhatikan berbagai ketentuan dan kaidah-kaidah pengelolaan hutan Lestari.

Berdasarkan SK Menteri Kehutanan No. 1063/Menhut-IV/1995 tanggal 24 Juli 1995 Kelompok Hutan Teluk Kepau disetujui menjadi HTI Sagu PT. National Timber and Forest Product yang merupakan areal hutan produksi bekas HPH PT. Siak Raya Timber Plywood. Kemudian dengan berjalannya waktu, HTI Sagu PT. National Timber and Forest Product berganti nama menjadi IUPHHBK-HTI Sagu PT. National Timber and Forest Product berdasarkan SK dari Menteri Kehutanan No. SK 353/Menhut-II/2008 tanggal 24 September 2008.

PT. National Timber and Forest Product dengan surat Nomor 21/NT/HTI-D/IV/2009 tanggal 20 Februari 2009 mengubah nama menjadi PT. National Sago Prima dengan alasan untuk lebih meningkatkan kinerja perusahaan dan agar lebih fokus dalam pengelolaan dan pengembangan IUPHHBK-HTI Sagu. PT. National Sago Prima telah diberikan Izin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Bukan Kayu pada Hutan Tanaman (IUPHHBK-HTI) seluas 21.620 Ha, di Kabupaten Kepulauan Meranti (merupakan pemekaran dari Kabupaten Bengkalis), Provinsi Riau sesuai dengan Keputusan Menteri Kehutanan No. SK.380/Menhut-II/2009 tanggal 25 Juni 2009.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh human realtions terhadap loyalitas karyawan pada PT. National Sago Prima

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, membuktikan bahwa variabel human relations berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil deskriptif menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel Human Relations dengan hasil skor tertinggi adalah 379 yang terdapat pada pernyataan “karyawanizinkan untuk berkomunikasi terbuka.” dari indikator komunikasi terbuka dalam dimensi komunikasi terbuka. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa karyawan sangat menyukai ketika komunikasi terbuka dengan atasan yang dimana dapat memotivasi untuk menjalin hubungan yang baik. Komunikasi terbuka antara bawahan dan atasan adalah fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan saling menghargai. Banyak karyawan merasa bahwa komunikasi terbuka memberi mereka keberanian untuk menyampaikan ide-ide kreatif tanpa takut diabaikan atau dikritik secara negatif.

Sedangkan pernyataan dengan skor terendah yaitu 351 dengan pernyataan “karyawan memberikan ide atau gagasan yang menyangkut kepentingan perusahaan.” dari indikator Participation Official karyawan dalam dimensi keikutsertaan. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan merasa senang ketika dilibatkan dalam pengambilan keputusan karena mereka merasa dihargai, dipercaya, dan dianggap sebagai bagian penting dari organisasi. Keterlibatan ini menumbuhkan rasa tanggung jawab, meningkatkan motivasi, serta menciptakan rasa memiliki yang kuat terhadap pekerjaan dan perusahaan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan human relations (X) terhadap Loyalitas karyawan (Y). Pengaruh yang signifikan ini menunjukkan apabila semakin baik human relation yang dilakukan

PT. National Sago Prima dengan karyawan, maka loyalitas karyawan akan ikut meningkat.

Pada nilai T-statistic dengan nilai 3,343 yang menunjukkan nilai tersebut lebih besar dari ketentuan nilai seharusnya yaitu 1,96. Nilai P-value atau signifikansi 0,000 dengan ketentuan nilai seharusnya yaitu dibawah nilai 0,05. Dalam perhitungan R-square mendapatkan nilai sebesar 0,690 yang artinya bahwa sebesar 69% variabel loyalitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh human relations (X1). Dalam perhitungan Path Coefficients untuk variabel human relation (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y) memiliki arah hubungan yang positif dengan nilai 0,416. Hasil ini menunjukkan bahwa human relations (X1) yang positif mampu membentuk perilaku karyawan yang mendukung terciptanya loyalitas karyawan (Y), pada tabel menunjukkan bahwa memiliki jumlah skor interval sebesar 2940, dimana dapat diartikan memiliki skor Interval variabel yang sangat baik.

Hubungan manusia berperan sebagai jembatan penghubung yang memperkuat hubungan kerja yang sehat dan menciptakan suasana kerja yang positif. Ketika karyawan merasa didukung secara emosional dan profesional melalui interaksi yang baik, loyalitas meningkat karena adanya rasa kepercayaan dan komitmen terhadap organisasi. Faktor hubungan antarmanusia ini juga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja yang menjadi dasar loyalitas karyawan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Machfud & Wulandari, (2020) yang menyatakan menyatakan bahwa Loyalitas. Maka hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan bahwa Human Relation berpengaruh positif terhadap Loyalitas diterima. Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa hubungan manusia yang efektif dapat mereduksi tingkat turnover karyawan, menekan biaya rekrutmen, dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan kontribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan organisasi. Hal ini penting untuk membangun budaya kerja yang berkelanjutan dan kompetitif.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lukman Hakim (2019) menyatakan Semua penelitian menyepakati bahwa hubungan manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan kinerja karyawan. Hubungan antar manusia yang harmonis di tempat kerja meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan.

Human relation yang baik dalam organisasi dapat memperkuat hubungan antar individu dan meningkatkan efektivitas kerja. Komunikasi yang transparan, kerja sama tim yang solid, serta pengelolaan konflik yang tepat sangat penting untuk membangun hubungan yang harmonis di tempat kerja. Selain itu, motivasi dan pengembangan karyawan juga berkontribusi besar terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. Organisasi yang mampu mengelola human relation dengan baik akan memiliki lingkungan kerja yang sehat, yang pada gilirannya akan meningkatkan performa dan daya saing organisasi.

Pengaruh pemberian kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. National Sago Prima

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, membuktikan bahwa variabel pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Hasil deskriptif menunjukkan variabel Pemberian kompensasi dengan hasil skor tertinggi adalah 351 yang terdapat pada pernyataan “perusahaan rutin memberikan tunjangan yang diberikan sesuai dengan tunjangan hari raya, kecelakaan, dan kesehatan.” dari indikator kepedulian perusahaan dalam dimensi Tunjangan. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan mencerminkan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan karena tunjangan tersebut merupakan bentuk perhatian nyata dalam memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kualitas hidup karyawan. Dengan memberikan tunjangan, perusahaan tidak hanya memberikan kompensasi finansial tambahan, tetapi juga menunjukkan bahwa mereka peduli terhadap aspek kesehatan, kesejahteraan keluarga, dan kondisi hidup karyawan secara keseluruhan.

Sedangkan pernyataan dengan skor terendah yaitu 288 dengan pernyataan “Karyawan merasa gaji yang di terima memenuhi kebutuhan sehari-hari.” dari indikator pemberian gaji karyawan dalam dimensi gaji. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Karyawan merasa gaji yang diterima memenuhi kebutuhan sehari-hari berarti besaran gaji tersebut cukup untuk mencukupi kebutuhan primer dan sekunder yang diperlukan dalam kehidupan sehari-hari, seperti biaya makan, tempat tinggal, pendidikan, transportasi, dan kebutuhan keluarga lainnya. Ketika gaji memenuhi kebutuhan dasar ini, karyawan merasa puas dan tenang sehingga lebih fokus dan termotivasi dalam bekerja. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H2 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan pemberian kompensasi (X2) terhadap Loyalitas karyawan (Y).

Pada nilai T-statistic dengan nilai 1,665 yang menunjukkan nilai tersebut lebih kecil dari ketentuan nilai seharusnya yaitu 1,96. Nilai P-value atau signifikansi 0,000 dengan ketentuan nilai seharusnya yaitu dibawah nilai 0,05 dapat dikatakan hubungan kedua variabel positif namun tidak berpengaruh dan signifikan. Dalam perhitungan R-square mendapatkan nilai sebesar 0,690 yang artinya bahwa sebesar 69% variabel loyalitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh pemberian kompensasi (X2). Dalam perhitungan Path Coefficients untuk variabel pemberian kompensasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) memiliki arah hubungan yang positif dengan nilai 0,201. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi (X2) yang positif mampu membentuk perilaku karyawan yang mendukung terciptanya loyalitas karyawan (Y), pada tabel menunjukkan bahwa Serta memiliki jumlah skor interval sebesar 3300, dimana dapat diartikan memiliki skor interval varibael yang baik..

Memberikan janji yang baik dan adil sangat penting dalam menciptakan loyalitas karyawan. Perusahaan yang mampu menyusun kebijakan perdamaian yang efektif akan memperoleh karyawan yang lebih loyal, stabil, dan produktif, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi secara menyeluruh. Kompensasi yang diterima karyawan, baik berupa ketidakseimbangan finansial maupun non finansial, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Jika hal itu di perlukan oleh PT. National Sago Prima, namun berdasarkan hasil penelitian karyawan PT. National Sago Prima menganggap kompensasi ini di butuhkan saat terjadi permasalahan.

Kompensasi tidak selalu berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan terutama jika pengadaan tidak sesuai dengan kebutuhan atau harapan karyawan, atau ketika faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan pekerjaan rumah lebih mempengaruhi sikap loyalitas. Dalam beberapa situasi, pemulihan hanya menjadi faktor pelengkap dan bukan faktor utama dalam membangun loyalitas karyawan.

Hal tersebut berbeda dari penelitian sebelumnya oleh penelitian Pramundita, (2024) yang menyatakan menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang, artinya loyalitas karyawan akan meningkat jika penetapan kompensasi yang diberikan perusahaan dianggap baik. Penelitian yang serupa dilakukan oleh Prahaski, N. ., Kusmilawaty, K., & Dharma, B. . (2024) menyatakan yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi bisa menjadi signifikan tetapi bisa menjadi tidak signifikan ketika melewati kepuasan karena ternyata didaerah tertentu seperti sumatera utara, kompensasi bisa membuat karyawan tidak puas tetapi tidak cukup membuat karyawan tidak loyal terhadap perusahaannya.

Pengaruh Motivasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. National Sago Prima

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel motivasi kerja dengan hasil skor tertinggi adalah 368 yang terdapat pada pernyataan “Karyawan berusaha mencapai hasil kerja baik dalam setiap tugas pekerjaan.” dari indikator karyawan memiliki dorongan untuk mencapai prestasi bekerja dalam dimensi prestasi kerja. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa Karyawan berusaha mencapai hasil kerja yang baik dalam setiap tugas pekerjaan karena adanya motivasi yang mendorong mereka untuk memberikan performa terbaik demi mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Motivasi ini berasal dari faktor internal seperti tujuan pribadi dan penghargaan, serta faktor eksternal seperti gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang kondusif, dan apresiasi dari atasan.

Sedangkan pernyataan dengan skor terendah yaitu 334 dengan pernyataan “Atasan memberikan apresiasi atas kinerja karyawan dari indikator Apresiasi pada karyawan dalam dimensi pengakuan atas kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa Atasan memberikan apresiasi atas kinerja karyawan berarti atasan mengakui, menghargai, dan memberikan pengakuan positif terhadap usaha dan pencapaian karyawan. Apresiasi ini penting untuk meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta kinerja karyawan karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan secara langsung oleh pimpinan. Apresiasi yang diberikan atasan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang mendapat pengakuan cenderung lebih bersemangat dan loyal terhadap perusahaan.

Pada nilai T-statistic dengan nilai 2,474 yang menunjukkan nilai tersebut lebih besar dari ketentuan nilai seharusnya yaitu 1,96. Nilai P-value atau signifikansi 0,000 dengan ketentuan nilai seharusnya yaitu dibawah nilai 0,05 dapat dikatakan hubungan kedua variabel positif serta berpengaruh dan signifikan. Dalam perhitungan R-square mendapatkan nilai sebesar 0,440 yang artinya bahwa

sebesar 44% variabel Motivasi (Z) dipengaruhi oleh loyalitas karyawan (Y), human relations (X1) dan pemberian kompensasi (X2). Dalam perhitungan Path Coefficients untuk variabel pemberian kompensasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) memiliki arah hubungan yang positif dengan nilai 0,531. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi (Z) yang positif mampu membentuk perilaku karyawan yang mendukung terciptanya loyalitas karyawan (Y), pada tabel menunjukkan bahwa memiliki jumlah skor interval sebesar 2817, dimana dapat diartikan memiliki skor interval variabel yang sangat baik.

PT. National Sago Prima memiliki motivasi yang pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bertanggung jawab, mengganggu, dan setia terhadap perusahaan karena mereka merasa didukung dan dihargai dalam mencapai tujuan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan, yang berdampak pada menurunnya tingkat pergantian karyawan dan peningkatan produktivitas.

Hal tersebut serupa dari penelitian sebelumnya oleh Yasmine, PC, & Fanji, FW (2024) yang menyatakan loyalitas karyawan yang baik harus dinilai dengan beberapa cara yang berbeda. Salah satunya adalah tingkat disiplin karyawan yang tinggi untuk melanggar kebijakan perusahaan. Rasa tanggung jawab yang luar biasa seseorang terhadap tugas-tugas yang ditugaskan kepadanya tercermin dalam disiplin kerja. Penelitian yang serupa dilakukan oleh Brilianty, G., & Murti, HAS (2025) menyatakan yang menunjukkan hasil bahwa bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Motivasi dapat digunakan untuk mendorong karyawan mengerahkan tenaga dan pikiran guna mencapai tujuan suatu perusahaan.

Pengaruh human relations dan pemberian kompensasi melalui motivasi terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja pada PT. National Sago Prima

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, membuktikan bahwa variabel human relations dan pemberian kompensasi melalui motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel Loyalitas karyawan dengan hasil skor tertinggi adalah 375 yang terdapat pada pernyataan “Karyawan memastikan pekerjaan terselesaikan.” dari indikator menjaga fasilitas dalam dimensi Tanggung jawab pada perusahaan. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa Karyawan memastikan pekerjaan terselesaikan dengan baik dan memanfaatkan fasilitas yang disediakan dengan cara mengelola waktu, memprioritaskan tugas, dan menjaga fokus selama bekerja. Mereka juga menggunakan fasilitas agar pekerjaan dapat dilakukan lebih efektif, nyaman, dan efisien sehingga hasil pekerjaan maksimal dapat tercapai.

Sedangkan pernyataan dengan skor terendah yaitu 354 dengan pernyataan “Karyawan menunjukkan minat dan kealihanya dalam pekerjaan” dari indikator bersemangat saat bekerja dalam dimensi kesukaan terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menunjukkan minat dan keahlian dalam pekerjaan berarti mereka memiliki rasa ketertarikan yang tinggi terhadap tugas yang dijalankan dan mampu menggunakan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki untuk menyelesaikannya dengan efektif dan efisien. Minat ini membuat karyawan lebih termotivasi, betah, dan bersemangat untuk bekerja, sementara

keahlian memastikan hasil kerja berkualitas tinggi.aryawan yang menunjukkan minat dan keahlian dalam pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan, produktivitas, dan pencapaian hasil yang optimal sekaligus memberikan manfaat besar bagi perusahaan.

Bahwa variabel Human Relation melalui Motivasi kerja terhadap Loyalitas Karyawan memiliki nilai T-statistics ($2,309 > 1.96$) dan P-value ($0.021 < 0.05$) dengan hasil nilai yang didapatkan maka hubungan antar variabel dapat dinyatakan positif dan signifikan. Selanjutnya variabel Pemberian Kompensasi melalui Motivasi kerja terhadap Loyalitas Karyawan memiliki nilai T-statistics ($1,244 < 1.96$) dan P-value ($0.214 > 0.05$) Sesuai dengan hasil nilai T-statistics dan P-value yang diperoleh dari hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang diberi variabel intervening guna memediasi hubungan antar variabel dapat dinyatakan negatif dan tidak signifikan untuk seluruh variabel yang diberi mediasi.

Dalam perhitungan R-square R-Square untuk variabel Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,690 atau 69%. Ini berarti bahwa 69% variasi pada variabel Loyalitas karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh pengaruh Human relations (X1), pemberian kompensasi (X2) dan Motivasi kerja (Z). Selanjutnya, nilai R-Square untuk variabel motivasi kerja (Z) adalah 0,440 atau 44%, yang menunjukkan bahwa 44% variasi pada motivasi kerja (Z) dipengaruhi oleh Human Relation (X1) dan pemberian kompensasi (X2).

Dalam perhitungan Path Coefficients untuk variabel loyalitas karyawan (Y) memiliki hubungan positif dengan Human Relation (X1) dengan nilai 0,416, variabel pemberian kompensasi (X2) dengan nilai 0,201. motivasi kerja (Z) dengan nilai 0,531. PT. National Sago Prima memiliki Hubungan kemanusiaan dan pemberian penghargaan saling memperkuat pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi. Hubungan antar pribadi yang baik (human relation) menciptakan suasana kerja yang kondusif, sekaligus mencukupi yang mampu meningkatkan motivasi yang pada akhirnya memicu loyalitas yang lebih tinggi. Kombinasi faktor-faktor ini memberikan kontribusi besar terhadap loyalitas karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hal tersebut serupa dari penelitian sebelumnya oleh Yasmine, PC, & Fanji, FW (2024) yang menyatakan loyalitas karyawan yang baik harus dinilai dengan beberapa cara yang berbeda. Salah satunya adalah tingkat disiplin karyawan yang tinggi untuk melanggar kebijakan perusahaan. Rasa tanggung jawab yang luar biasa seseorang terhadap tugas-tugas yang ditugaskan kepadanya tercermin dalam disiplin kerja.. Penelitian yang serupa dilakukan oleh Brilianty, G., & Murti, HAS (2025) menyatakan yang menunjukkan hasil bahwa bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.motivasi dapat digunakan untuk mendorong karyawan mengerahkan tenaga dan pikiran guna mencapai tujuan suatu perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan yang didasarkan pada kajian teori dan tujuan penelitian yang telah dibahas.

1. Penelitian ini menyimpulkan bahwa human relations di PT. National Sago Prima Kabupaten Meranti, Riau telah terlaksana dengan baik melalui

komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan sehingga tercipta lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Pemberian kompensasi juga berjalan efektif, ditunjukkan dengan gaji yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan serta bonus yang diberikan secara adil dan tepat waktu. Selain itu, motivasi kerja karyawan tergolong tinggi, tercermin dari semangat dalam mencapai hasil kerja optimal, kepuasan ketika tugas terselesaikan, serta apresiasi yang diberikan atasan. Loyalitas karyawan pun baik, terlihat dari tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, menjaga fokus, memanfaatkan fasilitas kerja, serta menjalin hubungan harmonis yang berdampak pada meningkatnya kenyamanan, kepuasan, dan produktivitas kerja.

2. Hasil penelitian dari hipotesis H1 dan H3 menunjukkan bahwa human relations memiliki pengaruh positif dan signifikan baik terhadap loyalitas maupun motivasi kerja karyawan, yang berarti pentingnya hubungan interpersonal yang harmonis dalam meningkatkan keterikatan dengan perusahaan. Hasil penelitian hipotesis H4 menunjukkan pemberian kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, tetapi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan hipotesis (H2), karena loyalitas lebih ditentukan oleh faktor lain di luar kompensasi.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis H5 motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin kuat pula loyalitas mereka. Selain itu, Hipotesis H6 human relations juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan melalui motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan, yang menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik dapat mendorong motivasi sekaligus meningkatkan loyalitas. Sebaliknya hipotesis H7 pemberian kompensasi tidak berpengaruh melalui motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan, karena loyalitas lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan.

Saran

Dari pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka penulis memberikan saran sebagai berikut

1. Saran Praktis

Pimpinan perusahaan perlu memperkuat human relations melalui komunikasi terbuka, dua arah, dan transparan, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling menghargai. Pemberian apresiasi non-material seperti pengakuan atau penghargaan juga penting ditingkatkan agar karyawan merasa lebih dihargai. Selain itu, sistem kompensasi perlu diperbaiki agar lebih adil, transparan, dan tepat waktu, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun bonus, serta disesuaikan dengan beban kerja dan pencapaian kinerja sehingga mampu mendorong motivasi kerja yang lebih optimal. Perusahaan juga perlu memfokuskan kebijakan pada peningkatan motivasi kerja melalui program motivasi berbasis prestasi, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta pemberian kesempatan pelatihan dan pengembangan keterampilan.

Dengan demikian, motivasi dan loyalitas karyawan dapat terus meningkat serta mendukung produktivitas perusahaan secara berkelanjutan.

2. Saran Akademis

Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas objek kajian tidak hanya pada PT. National Sago Prima Kabupaten Kepulauan Meranti, tetapi juga pada perusahaan lain di sektor yang sama maupun berbeda, sehingga hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat dibandingkan antar industri. Selain itu, peneliti dapat menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau gaya kepemimpinan guna memperkaya analisis. Metode penelitian juga dapat dikembangkan dengan pendekatan campuran (mixed methods) agar hasil penelitian lebih mendalam dan menyeluruh dalam melihat faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarak, S. K., & Husein, S. (2023). NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0). *Journal of Economics Review*, 3(2), 2809–378. <https://doi.org/10.55098/joer.2.1.1-9>
- Creswell, J. W. (2017). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*, terj. Achmad Fawaid, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cet. II.
- Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Ehya Purwa Raharjo Gresik. *Agora*, 6(1).
- Machfud & Wulandari. (2020). Motivasi Serta Implikasinya Pada Loyalitas Karyawan. *Ciastech*, 137–146.
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 27–33. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.6585>
- Nurchayanti, K. K. A., & Kuswandani, D. R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Persepsi Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi Terhadap Loyalitas Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Swasta Tipe D Di Kabupaten Banyumas). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(02), 814–823.
- Parwa, I. P. G. P. W. P., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2023). Pengaruh Human Relation dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Bali Perdana Lestari di Denpasar). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(4), 621–631.
- Putlely, Z., Lesnussa, Y. A., Wattimena, A. Z., & Matdoan, M. Y. (2021). Structural Equation Modeling (SEM) untuk Mengukur Pengaruh Pelayanan, Harga, dan Keselamatan terhadap Tingkat Kepuasan Pengguna Jasa Angkutan Umum Selama Pandemi Covid-19 di Kota Ambon. *Indonesian Journal of Applied Statistics*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.13057/ijas.v4i1.45784>
- Sahar, & Setiawati, R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lombok Post Group Mataram. *Jurnal Kompetitif: Media Informasi Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 132–144.

- Sarwono, J. (2016). *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tarom, A., Rizki, I., & Ahyar, Y. (2019). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerj A Kinerja Karyawan (Studi pada CV AL-ACHWAN). *Diponegoro Journal Of Managamenet*, 8, 1–14.