

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia sebagai sumber daya yang memiliki pengaruh utama dalam arus perekonomian di era globalisasi ini. Lembaga akan dianggap berhasil jika tingkat produktivitas SDM yang dimilikinya tinggi. Semakin besar perusahaan memerlukan banyak tenaga kerjanya untuk mencapai tujuannya. Dan sebaliknya (Nitisemito, 1991). Pada saat perusahaan menjumpai tenaga kerja yang melakukan mogok kerja, malas, jarang masuk kerja dan banyak yang pindah pekerjaan, itu memiliki tanda bahwa tidak adanya loyalitas dalam diri tenaga kerja tersebut. Hal tersebut disebabkan oleh masalah dari perusahaan itu sendiri yang dapat memperlambat efektivitas perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan.

Membuat tenaga kerja yang loyal dan menumbuhkannya merupakan hal yang cukup sulit karena berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya. Seorang manajer tidak bisa mengatur sumber daya manusianya, maka akan banyak hal yang terjadi seperti jarang masuknya tenaga kerja, terlambat datang kerja, dan bahkan pindah ke perusahaan lain yang menawarkan sesuatu yang lebih memadai sehingga tanpa berpikir panjang, tenaga kerja tersebut akan pindah meninggalkan perusahaan lamanya untuk bekerja di perusahaan yang baru. Upaya dalam mencapai tujuan perusahaan adalah memiliki tenaga kerja dengan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan satu di antara banyak faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja yang berdampak kepada meningkatnya loyalitas tenaga kerja (Nitisemito, 1991).

Dalam dunia pekerjaan, pemberian imbalan oleh pemimpin atau manajer kepada tenaga kerja atas jasanya untuk lembaga tersebut bukanlah hal yang asing lagi. Lembaga wajib memberikan imbalan kepada para pegawainya yang telah berkontribusi untuk memajukan lembaga tersebut. Agar tenaga kerja memiliki kesetiaan yang sangat tinggi untuk terus membangun lembaga yang lebih baik dan mencapai tujuannya, maka diperlukannya sistem kompensasi yang optimal.

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada lembaga (Pradipta & Suwandana, 2019). Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan keinginan tenaga kerja dapat membangkitkan semangat kerja yang lebih baik seiring berjalannya waktu sehingga membuahkan hasil yang positif terhadap hasil kerja (Firmandari, 2014). Kualitas SDM di suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh loyalitasnya. Tenaga kerja yang mempunyai loyalitas yang tinggi akan berkomitmen melaksanakan tugas serta tanggung jawab semaksimal mungkin dalam memajukan lembaga tempat ia bekerja (Lubis & Widjiantoro, 2021).

Loyalitas kerja adalah suatu capaian atas pelaksanaan kegiatan seseorang untuk mencapai tujuan lembaga dalam kurun waktu tertentu (Anjani & Supartha, 2020). Upaya dalam meningkatkan loyalitas tenaga kerja dapat melalui pemberian kompensasi yang baik dan sesuai dengan kinerjanya (Putra & Sriathi, 2019). Kompensasi yang mencukupi bagi tenaga kerja akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi. Pemberian kompensasi yang optimal dapat meningkatkan loyalitas tenaga kerja yang tinggi (Ashita, 2015).

Pemberian kompensasi merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan loyalitas tenaga kerja kepada lembaga. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh lembaga untuk membalas jasa tenaga kerjanya dalam mewujudkan tujuan lembaga tersebut. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang optimal akan memberikan dampak yang positif terhadap lembaga karena akan memberikan timbal balik dari tenaga kerja berupa keuntungan, kinerja dan loyalitas yang tinggi bagi lembaga (Kadarisman, 2016).

Sukses atau tidaknya lembaga pendidikan dilihat dari seberapa besar kemampuan sekolah dalam mengelola sumber daya manusianya dan pengelolaan dana pendidikan yang ada seperti pandai dalam mencari dana bantuan untuk menunjang sumber daya manusia yang dimilikinya (Irawan, 2019). Peran strategis yang dimiliki pengelola sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas sumber dayanya harus responsif terhadap tantangan yang muncul dari luar lembaga (Lestari, 2019) salah satunya dengan meningkatkan loyalitas tenaga pendidik melalui balas atas sumbangsuhnya kepada lembaga pendidikan. Membangun

loyalitas yang tinggi dalam diri tenaga pendidik di lembaga pendidikan tentu saja tidak mudah dikarenakan rasa loyal pada diri tenaga pendidik akan tumbuh jika lembaga mampu membuat dan memberikan suasana yang mendukung tenaga pendidik untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam bekerja secara optimal, yang kemudian tenaga pendidik dapat memberikan *feedback* yang baik untuk lembaga pendidikan.

Pengelola lembaga pendidikan harus membuat tempat kerja yang kondusif agar memiliki tenaga pendidik nyaman yang akan tumbuh sikap loyalitasnya. Ketika tenaga pendidik memiliki sikap loyal, akan sangat membantu pengelola dalam meningkatkan mutu sekolahnya (Ihsan dkk., 2021). Tetapi, sering kali dijumpai banyak fasilitas yang didapat tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya masih kurang layak baik dari sarana prasarana, lingkungan kerja, kompensasi yang diterima serta pengawasan terhadap kinerjanya (Faisal dkk., 2018).

Di Indonesia, tenaga pendidik terbagi menjadi 2 status yaitu ASN (Aparatur Sipil Negara) meliputi PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yang mana mereka digaji pasti dan rutin oleh pemerintah dan yang kedua yaitu Non ASN atau honorer tersertifikasi dan belum tersertifikasi guru yang digaji oleh lembaga tersebut akan tetapi tidak pasti waktu dan besarnya. Sehingga kesejahteraan guru di Indonesia merupakan topik yang sering kali diperbincangkan terutama kebijakan mengenai gaji guru yang masih berstatus Non ASN.

Menurut data di Indonesia pada tahun 2020 menunjukkan bahwasanya ada lebih dari 742,5 ribu lebih tenaga pendidik Non ASN bekerja di sekolah negeri sehingga masih banyak sekali guru Non ASN bekerja di sekolah swasta yang belum ter data (Anggoro & Bouty, 2022). Dari data tersebut, persentase guru Non ASN di Indonesia mencapai 48% dan sisanya 52% guru berstatus ASN (Jayani, 2022). Walaupun tenaga pendidik ASN lebih banyak 4% dibandingkan dengan tenaga pendidik Non ASN akan tetapi kesejahteraan antara kedua status tersebut sangat berbanding jauh.

Pengelola lembaga wajib memberikan hal yang setimpal atas kontribusi yang sudah diberikan tenaga pendidik tersebut seperti memperhatikan kesejahteraan

hidupnya. Namun, hal tersebut masih sangat kurang diperhatikan oleh banyak lembaga seperti gaji guru Non ASN yang masih di bawah 1 juta per bulan (Tim Redaksi, 2022). Berdasarkan laporan jaringan P2G bahwasanya upah guru Non ASN sekolah swasta menengah ke bawah sangat jauh lebih rendah daripada upah buruh. Seperti di beberapa daerah Sumatra Barat, Aceh Timur, Blitar, dll. upah guru rata-rata masih di bawah 1 juta/bulan bahkan ada yang masih di bawah 500 ribu per bulan dan bahkan diberikannya mengikuti keluarnya dana BOS, padahal guru juga harus memenuhi kebutuhan pokoknya sehari-hari (Makdori, 2021).

Lembaga pendidikan harus bisa mengelola bagaimana cara agar guru mendapatkan haknya setelah melaksanakan kewajibannya. Sistem kompensasi yang optimal dapat membuat guru merasa tidak terpaksa dalam melakukan pekerjaannya. Ketika seorang guru senang dalam menjalani pekerjaannya karena merasa dihargai dan didukung oleh pihak sekolah, maka akan meningkat juga loyalitas dalam dirinya untuk selalu mengabdikan kepada lembaga tersebut. Loyalitas tinggi yang dimiliki oleh guru akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga menghasilkan *output* bermutu dibanding guru yang rendah loyalitasnya (Jahari dkk., 2022). Loyalitas tenaga pendidik tidak mudah dibangun dalam waktu yang singkat. Hal tersebut karena dipengaruhi banyak hal seperti motivasi, kepuasan, kepemimpinan serta kompensasi yang diterimanya (Nuryanto dkk., 2021).

Beberapa masalah yang terjadi akibat dari rendahnya loyalitas guru karena kompensasi yang minim dibuktikan dalam hasil pengamatan yang dilakukan oleh Muhammad Rizal Ali Yafi bahwa guru masih banyak yang tidak menaati peraturan yang berlaku, dan administratif lainnya yang wajib dibuatnya sehingga tidak mampu bekerja secara maksimal yang disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah kompensasi yang mereka terima rendah (Yafi, 2018). Fakta lain juga menunjukkan bahwa loyalitas guru masih rendah. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh Mulyani yang menunjukkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan loyalitasnya masih kurang terhadap sekolah karena banyak yang memiliki beban kerja di sekolah lain (Mulyani, 2012). Tak hanya itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Hasan bahwasanya masih banyaknya tenaga pendidik yang tidak disiplin, tidak menyelesaikan tugasnya dengan benar dan lain

sebagainya. Hal tersebut membuktikan rendahnya loyalitas tenaga pendidik yang terbukti tidak bertanggung jawab atas tugasnya (Baharun dkk., 2021).

Kesenjangan antara teori dengan fakta lapangan ditemukan pada lembaga yang akan dijadikan lokasi penelitian. Berdasarkan tinjauan awal di SMA Muhammadiyah 4 dan SMK Muhammadiyah 2 bahwasanya memiliki total 86 tenaga pendidik yang mengajar. Ada sekitar 88% atau 76 orang yang masih berstatus honorer dan sebanyak 69% atau 53 orang tenaga pendidik honorer tersebut sudah mengajar lebih dari 5 tahun. Tenaga honorer tersebut mendapatkan balas jasa berupa gaji yang masih di bawah UMR, sedangkan loyalitas tenaga pendidik non ASN di kedua sekolah tersebut terbilang cukup tinggi karena setia kepada lembaga, menjaga nama baik lembaga, dan lain sebagainya. Padahal jika disandingkan dengan teori, seharusnya tenaga pendidik di sekolah tersebut memiliki loyalitas yang rendah.

Maka dari situasi, data dan masalah kesejahteraan pada tenaga pendidik yang berstatus non ASN yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan pengamatan di sekolah tersebut dengan judul penelitian “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik Non ASN (Penelitian di SMA Muhammadiyah 4 dan SMK Muhammadiyah 2 Bandung)”.

Penelitian ini berfokus kepada loyalitas tenaga pendidik Non ASN (PNS dan PPPK) atau dengan kata lain tenaga pendidik honorer yang dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya sehingga memiliki pembaruan dari penelitian-penelitian terdahulu yang tidak berfokus kepada status jabatan tenaga pendidik yang dimilikinya. Hal ini di latar belakang oleh keadaan tenaga pendidik Non ASN yang dirasa kurang mendapatkan kesejahteraan atas gaji yang diterimanya dalam mencapai tujuan pendidikan yang sesungguhnya.

Diharapkan hasil penelitian ini bisa berkontribusi penuh sebagai bahan dalam evaluasi pengelola lembaga pendidikan untuk memperhatikan sumber daya manusia yang bekerja pada lembaganya khususnya dalam memberikan kompensasi yang layak sebagai upaya dalam menumbuhkan loyalitas pegawai yang dimilikinya. Ketika sumber daya manusia yang ada pada lembaga pendidikan memiliki kehidupan yang sejahtera karena kompensasi yang diterimanya sehingga

berdampak kepada loyalitas yang tinggi, maka lembaga pendidikan tersebut akan semakin efektif dalam mewujudkan tujuannya dan tujuan pendidikan nasional.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka dapat dimasukkan dalam rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian kompensasi kepada tenaga pendidik Non ASN di SMA Muhammadiyah 4 dan SMK Muhammadiyah 2 Bandung?
2. Bagaimana loyalitas tenaga pendidik Non ASN di SMA Muhammadiyah 4 dan SMK Muhammadiyah 2 Bandung?
3. Apakah pemberian kompensasi oleh lembaga berpengaruh terhadap loyalitas tenaga pendidik Non ASN di SMA Muhammadiyah 4 dan SMK Muhammadiyah 2 Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah tersusun, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis kompensasi yang diterima oleh tenaga pendidik non ASN di SMA Muhammadiyah 4 dan SMK Muhammadiyah 2 Bandung.
2. Untuk menganalisis loyalitas tenaga pendidik Non ASN di SMA Muhammadiyah 4 dan SMK Muhammadiyah 2 Bandung.
3. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik Non ASN di SMA Muhammadiyah 4 dan SMK Muhammadiyah 2 Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yang digambarkan dalam penjelasan berikut ini:

1. Manfaat secara teoretis, Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk menambah wawasan dan keilmuan Manajemen Pendidikan Islam khususnya pada bidang Manajemen SDM di sekolah yaitu

tentang pemberian kompensasi untuk meningkatkan loyalitas tenaga pendidik. Melakukan pengembangan riset pada manajemen kompensasi dan untuk kajian penelitian selanjutnya.

2. Manfaat secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan serta menerapkan apa yang sudah dipelajari oleh peneliti dan juga supaya menjadi bahan untuk memperluas ilmu bagi masyarakat, digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk seluruh pemilik lembaga pendidikan untuk memberikan kompensasi sebagai upaya dalam meningkatkan loyalitas tenaga pendidik khususnya para tenaga pendidik Non ASN supaya bisa hidup sejahtera sehingga dapat selalu meningkatkan kualitas dan kompetensi dalam mendidik anak bangsa agar tujuan utama pendidikan tercapai sebagaimana mestinya.

E. Kerangka Berpikir

Menurut Hasibuan (2013) menerangkan bahwasanya kompensasi merupakan suatu balasan untuk tenaga kerja atas kontribusi kepada lembaga dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan agar lembaga dapat mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2013), kompensasi terbagi menjadi empat bentuk, yaitu:

- a. Gaji adalah balas jasa yang diberikan sesuai dengan tenggat waktu tertentu.
- b. Insentif adalah imbalan untuk pegawai yang memiliki prestasi di atas standar yang sudah ditentukan.
- c. *Benefit* merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai yang berhubungan langsung dengan ketenagakerjaan.
- d. Service merupakan balas jasa dari lembaga dengan menyediakan sarana prasaran dalam menunjang pekerjaan agar semakin nyaman dalam bekerja.

Dari keempat bentuk kompensasi tersebut, dikelompokkan ke dalam dua kategori kompensasi, yaitu:

- a. Kompensasi langsung Kompensasi langsung merupakan imbalan penghargaan yang diberikannya secara tetap berdasarkan waktu yang sudah

ditetapkan. Adapun kompensasi langsung terdiri dari gaji atau upah dan insentif.

- b. Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan secara tidak langsung melalui barang maupun yang lainnya. Kompensasi tidak langsung terdiri dari *benefit* dan *Service*.

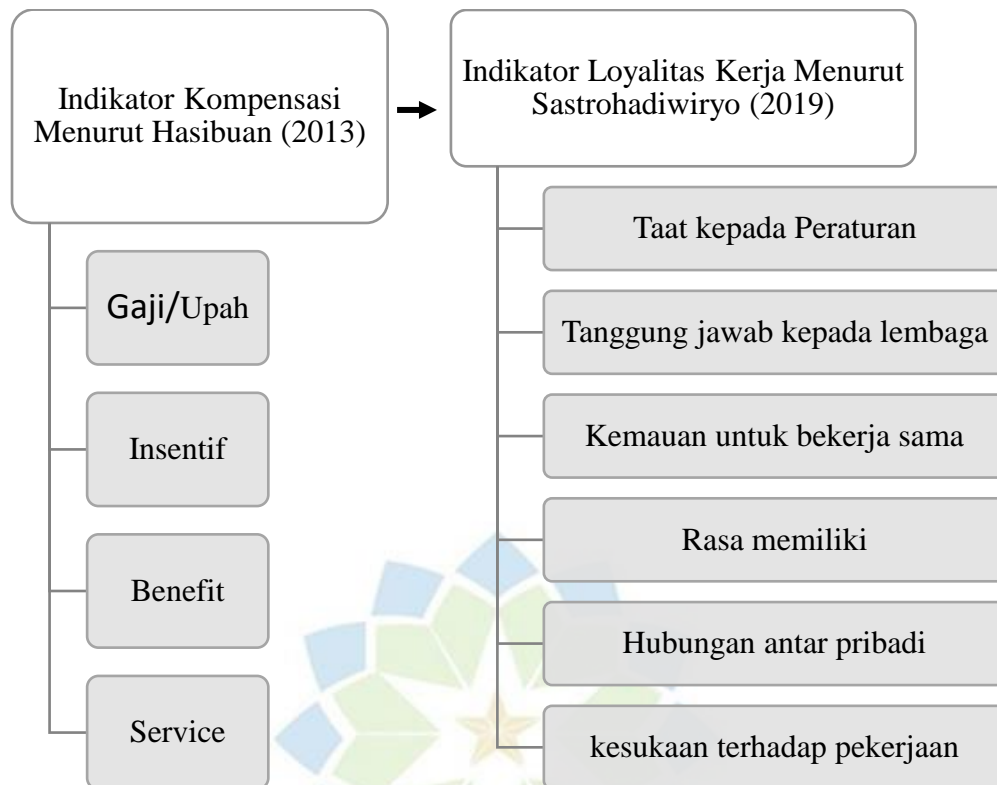
Loyalitas berarti kesetiaan, kepatuhan, ketaatan seseorang. Menurut Sastrohadiwiryono (2019), loyalitas tenaga kerja merupakan suatu kesanggupan berupa tekad dari seseorang untuk mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh lembaga tempat ia bekerja atas tidak adanya keterpaksaan melakukannya dan dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab.

Dari pendapat di atas memiliki arti bahwa loyalitas kerja guru adalah kesetiaan guru untuk menaati, mengerjakan tugas yang telah ditentukan dengan tanggung jawab dan sadar yang dibuktikan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari (Sastrohadiwiryono, 2019).

Menurut Sastrohadiwiryono (2019) indikator yang menjadi tolak ukur loyalitas kerja pegawai ada enam, yaitu: (a) Taat pada peraturan yang berlaku, (b) Tanggung jawab pada lembaga tempat bekerja, (c) Kemauan untuk bekerja sama, (d) Rasa memiliki, (e) Hubungan antar pribadi, dan (f) suka akan pekerjaannya. melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati dan tanpa adanya rasa terpaksa.

Menurut Tria Mondiani (2012), kompensasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan dengan loyalitas tenaga kerja. Semakin puas tenaga kerja dengan kompensasi yang diberikan oleh lembaga, maka akan semakin tinggi juga loyalitas mereka terhadap lembaga. Begitu pun sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak memberikan rasa puas tenaga kerja, maka loyalitas tenaga kerja juga akan menurun dan menghilang. Dengan adanya sistem kompensasi yang efektif maka akan mampu menumbuhkan rasa loyal pada tenaga kerja yang akan meningkatkan semangat untuk bekerja sehingga memberikan kinerja yang baik dan maksimal.

Maka, dari teori yang telah digambarkan secara singkat tersebut, dapat dituangkan kepada skema sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

→ = Variabel X mempengaruhi variabel Y

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Pemberian kompensasi merupakan satu di antara banyak faktor yang dapat mempengaruhi keloyalitasan tenaga pendidik. Hal tersebut dinyatakan oleh Kasmir (2016), bahwasanya pemberian kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas tenaga kerja yang di mana jika tenaga kerja mendapatkan kompensasi yang layak dan adil maka loyalitas mereka akan meningkat. Maka hipotesis dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

1. Hipotesis Kerja (H_a): Terdapat pengaruh dalam pemberian kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidikan non ASN di SMA Muhammadiyah 4 dan SMK Muhammadiyah 2 Bandung

2. Hipotesis Nol (H_0): Tidak terdapat pengaruh dalam pemberian kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidikan non ASN di SMA Muhammadiyah 4 dan SMK Muhammadiyah 2 Bandung.

Berdasarkan hipotesis tersebut, peneliti mengajukan hipotesis kerja bahwa terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik non ASN di SMA Muhammadiyah 4 dan SMK Muhammadiyah 2 Bandung.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Dari studi pustaka kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian oleh Arifa Febriana dan Kustini (2022) dengan judul “Dampak Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera” yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh kepada loyalitas karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ryenadi (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Kurnia Jasa Mandiri di Kota Dumai” yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh kepada loyalitas karyawan, dengan pengaruh sebesar 68,6%.
3. Penelitian yang dilaksanakan oleh Reza Ma’ruf (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan” yang menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kompensasi dan *work life balance* kepada loyalitas karyawan secara signifikan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($31.638 > 3.10$) dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$).
4. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Dita Saptarani dan Ni Made Yudhaningsih (2020) dengan judul “Peranan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Parama Asia Sejahtera” yang menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh secara langsung dari kompensasi kepada loyalitas karyawan sebesar 46,5%.
5. Penelitian oleh Muhammad Ali Aqsa (2020) yang berjudul “Dampak Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Surya Pilar Perkasa di

Pekanbaru” yang menunjukkan hasil bahwasanya kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan sebesar 67% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

6. Penelitian oleh Rizki Wahyuni (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan” yang menunjukkan hasil bahwasanya kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh kepada loyalitas karyawan sebesar 53,6%.
7. Penelitian yang dilaksanakan oleh Rezima Yahya dan Pasaribu (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja di Hotel Grand Lucky Bukittinggi” yang menunjukkan hasil bahwa Kompensasi mempengaruhi loyalitas kerja sebesar 49,5% dan 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain.
8. Penelitian yang dilaksanakan oleh Sahariah (2018) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar” yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh kepada loyalitas karyawan secara positif dan signifikan sebesar 47,4%.
9. Penelitian Muhammad Rizal Ali Yafi (2018) dengan berjudul “Hubungan Manajemen Kompensasi Dengan Loyalitas Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Mitsanu Berbek Waru Sidoarjo” yang menunjukkan hasil penelitian bahwasanya kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas tenaga pendidik dengan korelasi positif dan searah.
10. Penelitian oleh Fitri Yani Indah Harahap (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Restoran Kampoeng Deli Medan” yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif kepada loyalitas karyawan.

Dengan berbagai sudut pandang, maka ditemukan persamaan dan perbedaannya dengan penelitian ini secara keseluruhan yaitu:

1. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah (a) menggunakan teknik pengambilan sampel yang sama yaitu sampel jenuh, dan (b) variabel bebas dan terikatnya yang sama yaitu kompensasi dan loyalitas.

2. Perbedaan yang ada antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah (a) penelitian ini menggunakan teori dasar kompensasi Hasibuan dan Loyalitas Sastrohadiwiry, (b) penelitian ini hanya memiliki satu variabel bebas saja, (c) objek penelitian ini pada lembaga pendidikan dan tenaga pendidik non ASN menjadi sumber utama dalam memperoleh data, (d) menggunakan teknik analisis data regresi linier sederhana, dan (e) penelitian ini menggunakan kuesioner dan studi literatur dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu serta perbedaannya yang membuktikan keaslian penelitian ini tertuang dalam tabel orisinalitas penelitian di bawah ini.

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

No.	Nama, dan Tahun Penelitian Terdahulu	Persamaan dengan Penelitian Terdahulu	Perbedaan & Orisinalitas Penelitian
1	Arifa Febriana & Kustini (2022)	Kompensasi dan loyalitas menjadi variabel X dan Y	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian berfokus kepada loyalitas tenaga pendidik non ASN - Hanya memiliki satu variabel bebas - Menggunakan uji regresi linear sederhana dalam analisis data - Penelitian dilaksanakan di lembaga pendidikan - Menggunakan teori dasar Hasibuan dan Sastrohadiwiry.
2	Ryenedi Purwadiq (2021)	- Kompensasi dan loyalitas menjadi variabel X dan Y	- Penelitian ini berfokus kepada loyalitas tenaga pendidik non ASN

No.	Nama, dan Tahun Penelitian Terdahulu	Persamaan dengan Penelitian Terdahulu	Perbedaan & Orisinalitas Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan teori dasar loyalitas Sastrohadiwiryo. - Menggunakan sampel jenuh 	<ul style="list-style-type: none"> - Hanya memiliki satu variabel bebas - Menggunakan uji regresi linear sederhana - Penggunaan teori dasar kompensasi Hasibuan - Penelitian dilaksanakan pada lembaga pendidikan
3	Reza Ma'ruf (2021)	<p>Kompensasi dan loyalitas menjadi variabel X dan Y</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian berfokus kepada tenaga pendidik non ASN - Menggunakan sampel jenuh - Menggunakan uji regresi linear sederhana - Penelitian dilaksanakan pada lembaga pendidikan - Menggunakan teori kompensasi Hasibuan dan teori loyalitas Sastrohadiwiryo.
4	Putu Dita Saptarani & Ni Made Yudhaningsih (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi dan loyalitas menjadi variabel X dan Y - Menggunakan sampel jenuh 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini berfokus kepada loyalitas tenaga pendidik non ASN - Menggunakan uji regresi linear sederhana - Penelitian dilaksanakan pada lembaga pendidikan

No.	Nama, dan Tahun Penelitian Terdahulu	Persamaan dengan Penelitian Terdahulu	Perbedaan & Orisinalitas Penelitian
			<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan teori kompensasi Hasibuan dan teori loyalitas Sastrohadiwiryono.
5	Muhammad Ali Aqsa (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi dan loyalitas sebagai variabel X dan Y. - Menggunakan sampel jenuh 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini berfokus kepada loyalitas tenaga pendidik non ASN - Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan - Penelitian dilaksanakan pada lembaga pendidikan - Menggunakan teori kompensasi Hasibuan dan teori loyalitas Sastrohadiwiryono.
6	Rizki Wahyuni (2020)	Kompensasi dan loyalitas menjadi variabel X dan Y	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini berfokus kepada loyalitas tenaga pendidik non ASN - Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan - Menggunakan sampel jenuh - Hanya memiliki satu variabel bebas - Penelitian dilaksanakan pada lembaga pendidikan

No.	Nama, dan Tahun Penelitian Terdahulu	Persamaan dengan Penelitian Terdahulu	Perbedaan & Orisinalitas Penelitian
			- Menggunakan teori kompensasi Hasibuan dan teori loyalitas Sastrohadiwiryono.
7	Rezima Yahya & Pasaribu (2019)	- Kompensasi dan loyalitas sebagai variabel X dan Y - Menggunakan uji regresi linear sederhana dalam analisis data	- Penelitian ini berfokus kepada loyalitas tenaga pendidik non ASN - Menggunakan sampel jenuh - Penelitian dilaksanakan pada lembaga pendidikan - Menggunakan teori kompensasi Hasibuan dan teori loyalitas Sastrohadiwiryono.
8	Sahariah (2018)	Variabel bebas dan terikat yang sama tentang kompensasi dan loyalitas.	- Penelitian ini berfokus kepada loyalitas tenaga pendidik non ASN - Menggunakan sampel jenuh - pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan - Penelitian dilaksanakan pada lembaga pendidikan - Menggunakan teori kompensasi Hasibuan dan teori loyalitas Sastrohadiwiryono.

No.	Nama, dan Tahun Penelitian Terdahulu	Persamaan dengan Penelitian Terdahulu	Perbedaan & Orisinalitas Penelitian
9	Muhammad Rizal Ali Yafi (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi dan loyalitas sebagai variabel bebas dan terikat. - Penelitian dilaksanakan pada lembaga pendidikan 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini berfokus kepada loyalitas tenaga pendidik non ASN - Menggunakan sampel jenuh - Menggunakan teori kompensasi Hasibuan dan teori loyalitas Sastrohadiwiryo.
10	Fitri Yani Indah Harahap (2016)	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel terikat dan bebasnya adalah loyalitas dan kompensasi. - Menggunakan sampel jenuh 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini berfokus kepada loyalitas tenaga pendidik non ASN - Hanya memiliki satu variabel bebas - Penelitian dilaksanakan pada lembaga pendidikan - Menggunakan teori kompensasi Hasibuan dan teori loyalitas Sastrohadiwiryo.