

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai sumber daya perusahaan yang paling penting dalam suatu perusahaan perlu dikelola dengan baik agar perusahaan dapat berjalan dengan optimal. Pengelolaan yang baik dapat diketahui melalui manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menurut Ajabar (2020:4) adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Menurut Mulia (2021:8) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama dengan menerapkan fungsi manajemen dan operasional. Menurut Sugianingrat (2021:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang digunakan sebagai dasar dalam mengelola berbagai kegiatan tenaga kerja mulai dari proses rekrutmen sampai pemberhentian melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dari pengertian menurut para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola, memberdayakan, dan memaksimalkan anggota atau tenaga kerja perusahaan sebagai aset perusahaan dalam berbagai kegiatan tenaga kerja dengan menerapkan fungsi manajemen dan operasional agar tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa fungsi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Mulia (2021:9) adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah upaya organisasi untuk mengidentifikasi dampak SDM terhadap perubahan organisasi dan masalah bisnis utama, dan untuk menggabungkan SDM dengan kebutuhan yang muncul dari perubahan dan masalah tersebut.

b. Staffing

Staffing adalah proses yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa jumlah pekerja cakap yang tepat tersedia pada waktu dan tempat yang tepat dalam mencapai tujuan perusahaan.

c. Pengorganisasian

Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan perusahaan dengan membangun hubungan antar sumber daya manusia.

d. Pengarahan

Pengarahan adalah memberikan motivasi, pelaksanaan, atau instruksi dalam melakukan pekerjaan yang ada.

e. Pengendalian

Pengendalian adalah pengaturan berbagai kegiatan menurut rencana yang dikembangkan sebagai dasar untuk menganalisis tujuan dasar organisasi.

f. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber daya manusia (SDM) adalah fungsi utama manajer sumber daya manusia yang mencakup berbagai kegiatan seperti pendidikan dan pelatihan, perencanaan karir individu, dan pengembangan organisasi.

g. Kompensasi dan tunjangan lainnya

Kompensasi adalah bentuk timbal balik perusahaan kepada para pekerja atas hasil usaha yang diberikan para pekerja kepada perusahaan.

h. Keselamatan atau Kesehatan

Kesehatan mencakup perlindungan pekerja dari berbagai ancaman keselamatan saat bekerja.

i. **Pekerja dan Hubungan Kerja**

Hubungan industri adalah ketika serikat kerja mewakili staf organisasi yang berhubungan dengan perundingan bersama.

j. **Riset Sumber Daya Manusia**

Menyangkut riset yang menyoroti sebab dan solusi yang diperlukan dalam menangani berbagai macam permasalahan dalam bidang SDM.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020:5) terdapat 7 (tujuh) tujuan manajemen sumber daya manusia, yakni:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan tentang SDM;
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM;
- c. Membantu dalam pengembangan arah dan strategi organisasi;
- d. Memberi dukungan dan kondisi tertentu yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan organisasi;
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit antara pekerja dan organisasi;
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan organisasi;
- g. Memelihara standar organisasional dan nilai-nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Marnisah (2019:102) kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh yang dimiliki oleh perusahaan. Bentuk balas jasa dapat berupa uang dan fasilitas-fasilitas lain berupa barang, kendaraan, perumahan, tunjangan, dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Muryani (2022:173) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan (pegawai) sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (organisasi). Menurut Kurniawaty (2022:127) kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan atas pengorbanan yang sudah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Dari pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balasan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti jasa dan pengorbanan yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk uang dan fasilitas lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Dimensi Kompensasi

Menurut Yanti (2022:98) dimensi kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Gaji atau Upah

Gaji atau upah adalah imbalan yang harus diterima oleh karyawan ketika mereka bekerja pada suatu organisasi, baik karyawan tetap, karyawan kontrak, maupun pekerja harian.

b. Tunjangan

Tunjangan adalah imbalan langsung yang diterima oleh karyawan berupa uang terkait pada posisinya yang didasarkan pada fungsi, tugas, dan jabatan yang dipegangnya dalam suatu organisasi.

c. *Reward* atau insentif

Insentif adalah penghargaan yang diterima karyawan atas prestasi yang dicapai dalam organisasi.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah pemberian tambahan kepada karyawan yang bekerja secara profesional, kualitas kerja baik, dan memegang posisi atau jabatan tertentu dengan harapan dapat menunjang dan meningkatkan kinerja karyawan.

e. Dana pensiun

Dana pensiun adalah dana yang disisihkan oleh perusahaan dari gaji karyawan untuk dijadikan kompensasi ketika karyawan sudah berhenti di perusahaan.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompensasi

Menurut Arifin (2019:95) faktor yang memengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Faktor internal organisasi

- 1) Dana organisasi
- 2) Serikat pekerja

b. Faktor pribadi karyawan

- 1) Produktivitas kerja
- 2) Posisi dan jabatan
- 3) Pendidikan dan pengalaman
- 4) Jenis dan sifat pekerjaan

c. Faktor eksternal

- 1) Penawaran dan permintaan kerja
- 2) Biaya hidup
- 3) Kebijakan pemerintah
- 4) Kondisi perekonomian nasional

4. Manfaat Kompensasi

Menurut Rommy (2022:18) kompensasi memiliki manfaat bagi dua pihak yaitu karyawan dan perusahaan. Adapun penjelasan dari manfaat bagi kedua belah pihak adalah sebagai berikut:

- a. Bagi karyawan
 - 1) Sebagai penunjang biaya hidup
 - 2) Sebagai sarana pemenuhan kepuasan
- b. Bagi perusahaan
 - 1) Memperoleh karyawan yang bermutu
 - 2) Menciptakan loyalitas karyawan
 - 3) Menunjukkan kondisi kesuksesan perusahaan

5. Macam-Macam Sistem Kompensasi

Menurut Istikomaroh (2022:18) terdapat tiga macam sistem kompensasi, di antaranya adalah:

- a. Sistem prestasi

Sistem prestasi dapat digunakan apabila pekerjaan dapat diukur secara kuantitatif. Besarnya upah tergantung pada banyaknya prestasi yang telah dicapai pegawai tersebut dalam kurun waktu tertentu.

b. Sistem waktu

Kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan. Besarnya upah tergantung pada lamanya waktu karyawan menyelesaikan aktivitasnya.

c. Sistem kontrak atau borongan

Penerapan sistem kontrak adalah berdasarkan kontrak yang telah ditetapkan yang berisi perjanjian mengenai kualitas, kuantitas dan durasi kerja antara pihak pekerja dan kontraktor (orang yang mempekerjakan).

2.1.3. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Firdaus (2023:87) adalah tempat dimana karyawan bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya yang terdiri dari indikator fisik seperti lingkungan sekitar, ventilasi, kelengkapan keamanan, pencahayaan, kelengkapan dan peralatan, dan indikator nonfisik seperti pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang, hubungan sosial, kompensasi, dan lain sebagainya. Menurut Rahmawati (2020:7) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Bahri (2018:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi diri karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik dalam bentuk fisik seperti ventilasi, pencahayaan, peralatan, kelengkapan, keamanan, dan lain sebagainya, maupun dalam bentuk nonfisik atau nonfisik seperti pengakuan, hubungan sosial, kompensasi, dan lain sebagainya yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja menurut Firdaus (2023:87) secara besar memiliki dua (2) dimensi utama, yaitu:

a. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik terdiri atas segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam bentuk fisik atau dapat diatur secara fisik pengaruhnya. Indikator lingkungan fisik terdiri dari:

- 1) Lingkungan sekitar (*Environment*)
- 2) Ventilasi (*Ventilation*)
- 3) Kelengkapan keamanan (*Safety tools*)
- 4) Pencahayaan (*Lightning*)
- 5) Kelengkapan dan peralatan (*Equipment*)

b. Lingkungan Nonfisik

Lingkungan nonfisik terdiri atas segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam bentuk nonfisik atau pengaruhnya tidak dapat diatur secara fisik melainkan secara psikologis dan sosial. Indikator lingkungan nonfisik terdiri dari:

- 1) Pengakuan (*Recognition*)
- 2) Pekerjaan itu sendiri (*Work itself*)
- 3) Kesempatan berkembang (*Growth opportunities*)
- 4) Hubungan dengan rekan kerja (*Employee relation*)
- 5) Pengawasan supervisor (*Supervision*)
- 6) Sistem penghargaan (*Reward system*)
- 7) Nilai-nilai perusahaan (*Corporate values*)
- 8) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- 9) Perasaan positif (*Positive feelings*)
- 10) Nilai inti perusahaan (*Core values*)

3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Pradityarahman (2020:373) terdapat 2 (dua) jenis lingkungan kerja, antara lain:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang berhubungan dengan kontak fisik, nyata dan dapat dilihat oleh indera penglihatan. Contoh dari lingkungan kerja fisik adalah

tugas kerja, meja kerja, buku-buku, literatur, dan lain sebagainya.

b. Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah lingkungan kerja yang dihadapi secara fisik namun pengaruhnya bukan secara fisik. Contoh dari lingkungan kerja nonfisik adalah hubungan pekerja dengan atasan, hubungan antarpekerja, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang memiliki kondisi nonfisik yang baik akan membantu para pekerja merasakan ketenangan dalam bekerja dalam suasana kekeluargaan yang timbul dalam perusahaan.

4. Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja (2018:4) dalam Bab I Ketentuan Umum, faktor yang memengaruhi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor Fisika

Dijelaskan dalam Bab I nomor 11 bahwa faktor fisika adalah faktor yang dapat memengaruhi aktivitas karyawan yang bersifat fisika, disebabkan oleh penggunaan mesin, peralatan, bahan, dan kondisi lingkungan di sekitar tempat kerja yang dapat menyebabkan gangguan dan penyakit akibat kerja pada

tenaga kerja, meliputi iklim kerja, kebisingan, getaran, radiasi gelombang mikro, radiasi ultra ungu (*ultra violet*), radiasi medan magnet statis, tekanan udara dan pencahayaan.

b. Faktor Kimia

Dijelaskan dalam Bab I nomor 12 bahwa faktor kimia adalah faktor yang dapat memengaruhi aktivitas karyawan yang bersifat kimiawi, disebabkan oleh penggunaan bahan kimia dan turunannya di tempat kerja yang dapat menyebabkan penyakit pada tenaga kerja, meliputi kontaminan (pencemaran) kimia di udara berupa gas, uap, dan partikulat.

c. Faktor Biologi

Dijelaskan dalam Bab I nomor 13 bahwa faktor biologi adalah faktor yang dapat memengaruhi aktivitas karyawan yang bersifat biologi, disebabkan oleh makhluk hidup meliputi hewan, tumbuhan dan produknya serta mikroorganisme yang dapat menyebabkan penyakit akibat kerja.

d. Faktor Ergonomi

Dijelaskan dalam Bab I nomor 14 bahwa faktor ergonomi adalah faktor yang dapat memengaruhi aktivitas tenaga kerja yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara fasilitas kerja yang meliputi cara kerja, posisi kerja, alat kerja, dan beban angkat terhadap tenaga kerja.

e. Faktor Psikologi

Dijelaskan dalam Bab I nomor 15 bahwa faktor psikologi adalah faktor yang memengaruhi aktivitas tenaga kerja yang disebabkan oleh hubungan antar personal di tempat kerja, peran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

5. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan manfaat yang baik. Menurut Arifuddin (2022:82) terdapat manfaat yang diperoleh apabila lingkungan kerja dikelola dengan baik, di antaranya adalah:

- a. Peningkatan gairah kerja pada diri karyawan sehingga meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Bekerja dengan orang-orang yang termotivasi atau meningkat gairah kerjanya adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, baik sesuai standar yang benar dan skala waktu yang ditentukan serta tidak memerlukan banyak pengawasan.

2.1.4. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai variabel yang salah satunya adalah loyalitas karyawan. Menurut Juwita (2021:10) loyalitas karyawan adalah suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiiaannya dengan perusahaan tempat bekerja. Adapun menurut Priatna (2021:132)

loyalitas karyawan adalah kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, mendorong mendapatkan rasa aman dan membangun keterikatan serta menciptakan ikatan emosional, yang dapat terwujud dalam tingginya tingkat kepatuhan, rasa memiliki, tanggung jawab, dan kesuksesan pekerjaan dalam perusahaan. Menurut Chaerudin (2020:84) loyalitas karyawan adalah tekad dan kesanggupan karyawan untuk taat, melaksanakan, dan mengamalkan tugas terhadap organisasi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi.

Dari beberapa pengertian para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah suatu kesediaan, kesanggupan dan tekad karyawan untuk setia, patuh, taat, melaksanakan dan menjalankan tugas terhadap organisasi maupun perusahaan dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, rasa memiliki, dan kesuksesan dalam tugas untuk memiliki, membangun, serta mendapatkan rasa aman dan hubungan yang langgeng dengan perusahaan.

2. Dimensi Loyalitas Karyawan

Menurut Chaerudin (2020:95) terdapat 6 (enam) dimensi loyalitas kerja pada diri karyawan, yaitu:

a. Taat pada peraturan;

Kesadaran dalam diri karyawan untuk taat secara sukarela dan bukan karena takut terhadap sanksi yang diterima apabila melanggar peraturan yang ada.

b. Tanggung jawab pada perusahaan;

Karyawan bekerja secara hati-hati namun dapat mengembangkan inovasi untuk kepentingan perusahaan sebagai bentuk pertanggung jawaban karyawan terhadap perusahaan.

c. Kemauan untuk bekerja sama;

Tidak segan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Rasa memiliki;

Rasa memiliki memunculkan sikap ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

e. Hubungan antarpribadi;

Hubungan antarpribadi yang baik mencerminkan tingginya tingkat loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan.

Sikap suka dan gembira terhadap pekerjaan akan menghasilkan keputusan yang bijaksana dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dalam perusahaan.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Chaerudin (2020:93) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan, di antaranya adalah:

- a. Penghasilan yang layak sesuai standar;
- b. Memberikan kebutuhan spiritual sesuai dengan keyakinannya;
- c. Melakukan kegiatan *refreshing* dalam periode tertentu;
- d. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan minat dan keahlian;
- e. Memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk mengembangkan karir;
- f. Memperhatikan rasa nyaman untuk menghadapi masa depan;
- g. Menanamkan jiwa loyal pada perusahaan ke dalam diri karyawan;
- h. Mengikutsertakan karyawan untuk memberikan masukan bagi perusahaan;
- i. Memberikan fasilitas dan suasana yang menyenangkan.

4. Penyebab Turunnya Loyalitas Karyawan

Menurut Chaerudin (2020:97) terdapat 3 (tiga) faktor utama yang menyebabkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan menurun, antara lain:

- a. Faktor rasional, yaitu faktor yang mengacu pada hal-hal logis sesuai dengan pengertian loyalitas antara lain gaji, bonus,

- jenjang karir, dan berbagai fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan;
- b. Faktor emosional, yaitu faktor yang mengacu pada perasaan dan ekspresi diri antara lain pekerjaan dinilai kurang menantang, lingkungan kerja kurang kondusif, ketidakcocokan terhadap pimpinan, dan lain sebagainya;
 - c. Faktor kepribadian, yaitu faktor yang mengacu pada sifat pribadi karyawan antara lain sifat mudah bosan dan ketidakcocokan terhadap budaya kerja di perusahaan.

5. Indikator Turunnya Loyalitas Karyawan

Menurut Chaerudin (2020:98) terdapat beberapa indikator yang dapat diamati untuk menilai terjadinya penurunan loyalitas karyawan, di antaranya adalah:

- a. Rendahnya produktivitas kerja;
- b. Tingkat absensi yang tinggi;
- c. Peningkatan *turn over* karyawan;
- d. Munculnya kegelisahan di lingkungan kerja;
- e. Sering terjadinya tuntutan di kalangan karyawan;
- f. Terjadinya pemogokan kerja.

2.1.5. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi menurut Riyadi (2022:108) adalah dorongan atau keinginan dari dalam diri seseorang atau individu untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Dorongan ini muncul jika ada yang memengaruhinya, baik dari dalam individu (minat, keinginan) maupun dari luar individu (lingkungan, hadiah, kebutuhan lain). Adapun menurut Edward (2019:16) motivasi kerja adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Menurut Septiawan (2020:1) motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Dari pengertian menurut para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan atau semangat dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri untuk melaksanakan pekerjaan guna mencapai suatu tujuan yang bermanfaat bagi diri maupun perusahaan.

2. Dimensi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diketahui dan diukur berdasarkan beberapa dimensi. Menurut Priatna (2021:117) terdapat 3 (tiga) dimensi dalam motivasi kerja, di antaranya adalah:

a. Kebutuhan akan berprestasi

Kebutuhan seorang karyawan untuk mencapai prestasi dalam suatu organisasi, dapat diukur melalui pengembangan kreativitas dan sikap antusias untuk memiliki prestasi tinggi

b. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan seorang karyawan untuk memiliki kekuasaan yang dapat diukur melalui empat hal yaitu memiliki kedudukan yang terbaik, mengerahkan kemampuan untuk mencapai kekuasaan, memiliki keinginan untuk memimpin rekan kerja, dan memiliki keinginan untuk berdampak pada rekan kerja.

c. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan seorang karyawan untuk dapat berafiliasi atau berhubungan dan bekerja sama dalam organisasi. Kebutuhan ini dapat diukur melalui empat hal yaitu kebutuhan akan penerimaan oleh orang lain di lingkungan kerja, kebutuhan akan rasa dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta atau terlibat.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Suwarsi (2022:91) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Gaji atau upah
- b. Budaya organisasi
- c. Kesejahteraan
- d. Penghargaan
- e. Lingkungan kerja
- f. Masa kerja
- g. Pendidikan dan latihan
- h. Tujuan bekerja
- i. Tujuan yang bersifat pribadi
- j. Keinginan untuk berkuasa
- k. Status dan tanggung jawab
- l. Peraturan memihak

4. Manfaat Motivasi Kerja

Menurut Firdaus & Suarni Norawati (2022:66) terdapat manfaat yang diperoleh dari motivasi kerja. Manfaat tersebut adalah:

- a. Menciptakan gairah kerja.
- b. Pekerjaan terselesaikan dengan tepat, sesuai dengan standar yang benar, dan waktu yang telah ditentukan.
- c. Pekerja merasa senang melakukan pekerjaannya.

5. Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Mulyani (2022:31) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja, di antaranya yaitu:

a. Prinsip partisipasi

Pegawai diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dan menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pimpinan mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha kepada pegawai secara jelas agar pegawai mudah termotivasi.

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pengakuan andil bawahan membuat pegawai mudah termotivasi dalam bekerja.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemberian otoritas kepada bawahan akan membuat bawahan mudah termotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemberian perhatian terhadap bawahan akan membuat bawahan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Klaudia, Lulut, dkk. / 2019 / Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta	<p>Lingkungan Kerja (X1):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi tempat bekerja 2. Hubungan antar personal 3. Suasana tempat bekerja <p>Kompensasi (X2):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang adil 2. Insentif yang sesuai 3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan <p>Motivasi Intrinsik (X3):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan untuk bertanggung jawab 2. Memiliki keinginan untuk berprestasi 3. Ingin bekerjasama dengan karyawan lain 4. Berusaha mendapatkan pengakuan atas kemampuan dalam bekerja 5. Ingin memiliki keamanan dalam bekerja 	Metode Kuantitatif dengan Alat Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Loyalitas Karyawan (Y): 1. Ketaatan atau kepatuhan 2. Tanggung jawab 3. Kejujuran 4. Pengabdian		
2.	Purnamasari, Ni Putu Dian & Desak Ketut Sintaasih / 2019 / Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan	Pengembangan Karir (X1): 1. Perlakuan yang adil 2. Kepedulian atasan 3. Kompetensi 4. Minat untuk dipromosikan 5. pendidikan formal Kompensasi (X2): 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan Iklim Organisasi (X3): 1. Perilaku atau pola interaksi 2. Sikap saling percaya 3. Komunikasi apabila terjadi masalah 4. Kejujuran 5. Saling berbagi komunikasi 6. Kebebasan berpendapat 7. Komitmen terhadap perusahaan dengan memiliki kesadaran akan risiko pekerjaan	Metode Kuantitatif dengan Alat Analisis Regresi Linear Berganda	Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Loyalitas Karyawan (Y): 1. Kepatuhan 2. Bertanggung jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran		
3.	Aban, Adnan & Kasmiruddin / 2019 / Pengaruh Gaya Kepimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka	Gaya Kepemimpinan (X1): 1. Memberitahukan 2. Menjajakan 3. Mengikutsertakan 4. Mendelegasikan Motivasi Kerja (X2): 1. Ketekunan dalam mengerjakan tugas 2. Harapan terhadap umpan balik 3. Menentukan tantangan dalam pemilihan tugas 4. Tidak menyukai keberhasilan karena suatu kebetulan 5. Tanggung jawab terhadap kinerja 6. Kemampuan untuk berinovasi Loyalitas Karyawan (Y):	Metode Kuantitatif dengan Alat Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

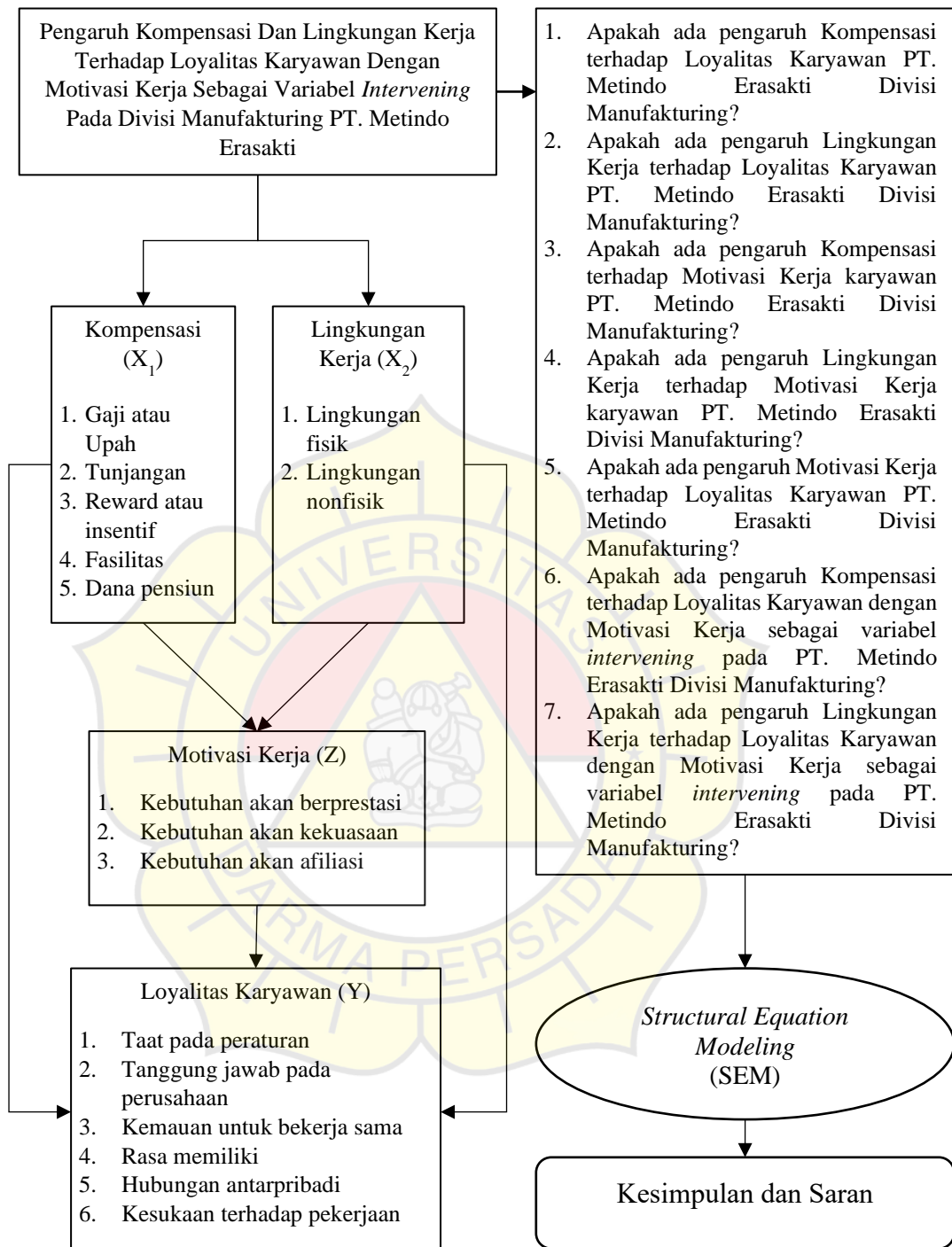
No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat pada aturan 2. Tanggung jawab 3. Kemampuan bekerja sama 4. Rasa memiliki 5. Hubungan antarpribadi 6. Kesukaan terhadap pekerjaan 		
4.	Sari, Astika Mulia & Seno Andri/ 2023 / Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerjavariable Intervening Pada PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat Sumatera Barat	<p>Lingkungan Kerja (X₁):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja nonfisik <p>Kompensasi Finansial (X₂):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi finansial langsung 2. Kompensasi finansial tidak langsung <p>Loyalitas Karyawan (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Taat pada peraturan 2. Bertanggung jawab terhadap perusahaan 3. Kemauan untuk bekerja sama 4. Rasa memiliki 5. Hubungan antarpribadi 6. Kesukaan terhadap pekerjaan. <p>Motivasi Kerja (Z):</p>	Metode Kuantitatif dengan Alat Analisis SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>) berbasis varian (PLS atau <i>Partial Least Square</i>)	Lingkungan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, namun kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan.		
5.	Rifqi, Ahmad / 2020 / Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Studi Pada PT. Catur Karsa Inkrisuba)	Kompensasi (X_1): 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan. Loyalitas Karyawan (Y): 1. Ketaatan pada peraturan 2. Tanggung jawab pada perusahaan 3. Kemauan untuk bekerja sama 4. Rasa memiliki 5. Hubungan antar pribadi 6. Kesukaan terhadap pekerjaan. Motivasi Kerja (Z): 1. Motif 2. Harapan 3. Hadiah.	Metode Kuantitatif dengan dengan Alat Analisis SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>) berbasis varian (PLS atau <i>Partial Least Square</i>)	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.
6.	Marwanto, Aji Eko & Wachid Hasyim. / 2023 / Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap	Kepemimpinan (X_1): 1. Kemampuan memberi keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Tanggung jawab	Metode Kuantitatif dengan Alat Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)	5. Kemampuan mengendalikan bawahan 6. Kemampuan mengendalikan emosi Motivasi (X_2): 1. Prestasi kerja 2. Pengakuan dari atasan 3. Fasilitas kerja Lingkungan Kerja (X_3): 1. Penerangan 2. Pewarnaan 3. Kebersihan 4. Pertukaran Udara 5. Suara/ Kebisingan 6. Keamanan Loyalitas Karyawan (Y): 1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab pada perusahaan 3. Kemauan untuk bekerja sama 4. Rasa memiliki terhadap perusahaan 5. Kesukaan terhadap pekerjaan		

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, penulis merumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2023

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan keterkaitan hubungan antar variabel penelitian, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₀₁ : Kompensasi (X₁) tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing.

Ha₁ : Kompensasi (X₁) memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing.

H₀₂ : Lingkungan kerja (X₂) tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing.

Ha₂ : Lingkungan kerja (X₂) memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing.

H₀₃ : Kompensasi (X₁) tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja (Z) karyawan PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing.

Ha₃ : Kompensasi (X₁) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja (Z) karyawan PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing.

H₀₄ : Lingkungan kerja (X₂) tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja (Z) karyawan PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing.

Ha₄ : Lingkungan kerja (X₂) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja (Z) karyawan PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing.

H₀₅ : Motivasi kerja (Z) tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing.

Ha₅ : Motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing.

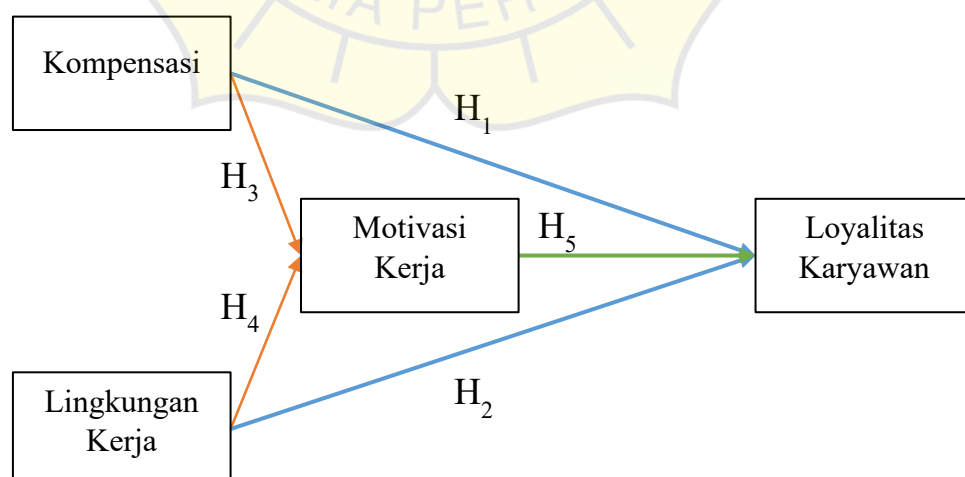
H₀₆ : Kompensasi (X₁) tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel *intervening* pada PT. Metindo Erasakti Divisi Manufaktur.

Ha₆ : Kompensasi (X₁) memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel *intervening* pada PT. Metindo Erasakti Divisi Manufaktur.

H₀₇ : Lingkungan kerja (X₂) tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel *intervening* pada PT. Metindo Erasakti Divisi Manufaktur.

Ha₇ : Lingkungan kerja (X₂) memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel *intervening* pada PT. Metindo Erasakti Divisi Manufaktur.

Selanjutnya penjelasan mengenai hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent dapat dilihat melalui paradigma penelitian pada gambar 2.2. sebagai berikut:



Sumber: Diolah penulis tahun 2023

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Dari Gambar 2.2 diketahui terdapat dua variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), lalu satu variabel terikat yaitu Loyalitas Karyawan (Y), dan satu variabel mediasi yaitu Motivasi Kerja (Z). Variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dapat memengaruhi Loyalitas Karyawan (Y) secara parsial, lalu variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dapat memengaruhi Loyalitas Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

