

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia ialah *asset* perusahaan yang wajib dirawat. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan membuat kualitas Sumber Daya Manusia yang mumpuni serta kompetitif. MSDM atau disebut Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu perusahaan (Ricardianto, 2018)

Menurut kasmir (2016:25) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan. Berbeda dengan pendapat Dessler (2017) yang menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk melatih,

menilai dan mengkompensasi karyawan untuk mengurus relasi tenaga kerja suatu perusahaan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Bedasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia berusaha untuk menyeimbangkan antara tujuan masing-masing individual dan menyelaraskan hingga mampu bergerak dalam irama yang sama demi mencapai tujuan bersama yaitu tujuan dari suatu perusahaan. Oleh karena itu tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional dan manajer lini dalam mengelola seluruh tenaga kerja karyawan selaku sumber daya manusia dengan cara yang lebih efektif.

Tujuan Manajemen Sumber daya manusia dalam Sutrisno (2017:7), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk menghasilkan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi.
2. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

3. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan
4. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuan.
5. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ganyag (2018:7) fungsi manajemen sumber daya manusia pada garis besarnya dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Fungsi manajerial

- a. Perencanaan

Fungsi manajemen yang berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan, dan pemilihan berbagai *alternative* strategi yang menyangkut sumber daya manusia.

- b. Pengorganisasian

Manajemen yang selalu mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu, kelompok, dan semua pihak yang ada diperusahaan untuk melaksanakan berbagai tugas dalam rangka mencapai tujuan tertentu

- c. Penempatan

Fungsi manajemen yang berupaya memperoleh karyawan sesuai untuk mengisi jabatan yang kosong di perusahaan sesuai dengan spesifikasinya.

d. Kepemimpinan

Fungsi manajemen yang membuat semua individu, kelompok, dan semua pihak bekerja sesuai tugasnya dengan mengarahkan semua potensi yang dimiliki secara ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi operasional

a. Pengadaan karyawan

Fungsi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan spesifikasinya yang dibutuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber, baik dari sumber intern atau sumber eksternal perusahaan yang bersangkutan. Untuk teknik seleksi dapat dilakukan dengan cara antara lain berupa tes potensi akademi, wawancara, tes psikologis, dan praktik.

b. Pengembangan karyawan

Fungsi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber,

sama halnya seperti pengadaan karyawan dilihat dari sumber intern maupun sumber eksternal perusahaan yang bersangkutan.

c. Pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dalam proses pencapaiannya kepada perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi ini ada yang bersifat langsung berupa gaji atau upah, dan insentif. Ada juga yang bersifat tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas lebih baik.

d. program Integrasi karyawan

integrasi karyawan dapat dilakukan dengan beberapa program, terutama yang menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi karyawan.

e. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja atau yang sering di sebut PHK, pemberhentian ini dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat. Misalkan karyawan memasuki masa pensiun atau habis kontrak, pemberhentian karyawan dapat juga disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat. Misalnya karyawan melanggar peraturan perusahaan yang sudah berlaku atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional.

2.1.4 Asas Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Sunyoto (2015:285) menjelaskan bahwa ada 4 asas-asas pemeliharaan sumber daya manusia sebagai berikut:\

1. Asa manfaat dan Efisiensi

Pemeliharaan yang dilakukan harus efisien dan memberikan manfaat yang optimal bagi perusahaan dan karyawan. Pemeliharaan hendaknya meningkatkan prestasi kerja, keamanan, kesehatan, dan loyalitas karyawan dalam mencapai tujuan.

2. Asas kebutuhan dan kepuasan

Pemenuhan kebutuhan dan kepuasan harus menjadi dasar program pemeliharaan karyawan. Asas ini penting supaya tujuan pemeliharaan, kesehatan, dan sikap karyawan baik, sehingga karyawan akan melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

3. Asas keadilan dan kelayakan

Keadilan dan kelayakan hendaknya dijadikan asas program pemeliharaan karyawan. Karna keadilan dan kelayakan akan menciptakan ketenangan dan konsentrasi karyawan terhadap tugas-tugasnya, sehingga disiplin, kerjsa sama, dan semangat kerja meningkat.

4. Asas kemampuan perusahaan

Kemampuan perusahaan menjadi pedoman dan asas program pemeliharaan kesejahteraan karyawan. Jangan sampai terjadi

pelaksanaan pemeliharaan karyawan yang akan mengakibatkan hancurnya perusahaan.

2.1.5 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:14) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan penarikan seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*
2. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
3. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
4. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
5. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
6. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
7. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian kompensasi

Ariandi (2018) mengemukakan Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut

pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja

Menurut Nurcahyo (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan.

Sedangkan menurut Yusuf (2015:236), yang menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut hasibuan (2016:121) tujuan dari pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja

Pemberian kompensasi dapat menciptakan ikatan kerja secara formal antara perusahaan dengan pegawainya. Pegawai harus mengajarkan tugas-tugasnya dan perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan yang telah tertuang dalam perjanjian.

2. Kepuasan Kerja

Dengan kompensasi sebagai balas jasa, karyawan dapat memenuhi setiap kebutuhannya, mulai dari kebutuhan fisik, sosial, hingga kebutuhan yang sifatnya hanya sebagai pemuas keinginan. Jika dapat terpenuhi maka pegawai dapat memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan

Efektif jika perusahaan mengadakan program kompensasi yang besar, maka pengadaan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan akan lebih muda.

4. Motivasi

Kompensasi yang besar dapat memudahkan perusahaan untuk memotivasi para pegawainya.

5. Stabilitas

Karyawan dengan memegang prinsip yang adil dan layak dalam menjalankan sistem kompensasi, dapat menjaga stabilitas pegawai karena loyalitas cenderung tinggi.

6. Disiplin

Dengan memberikan balas jasa yang besar kepada pegawai. Maka tingkat disiplin pegawai akan membaik. Pegawai akan lebih sadar dan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

7. Pengaruh serikat buruh.

Untuk menghindari protes dari serikat buruh, salah satunya adalah dengan menjalankan sistem kompensasi yang adil dan layak oleh perusahaan, dengan begitu pegawai fokus dengan pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Salah satu cara menghindari dari intervensi yang dilakukan oleh pemerintah adalah dengan menjalankan sistem kompensasi yang sesuai dengan peraturan atau regulasi yang berlaku.

2.2.3 Jenis-jenis kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2015:118) jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan tidak langsung (*indirect compensation*):

1. Kompensasi langsung diantaranya:
 - a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada pegawai secara teratur setiap bulan.
 - b. Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai harian dengan pedoman perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

- c. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar.
2. Kompensasi tidak langsung, diantaranya:
 - a. Tunjangan karyawan tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti, sakit, liburan, hari merah, acara pribadi, mes istirahat, asuransi kesehatan dan program pensiun.
 - b. Tunjangan jabatan Tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

2.2.4 Sistem dan kebijakan kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:123), sistem dan kebijakan kompensasi terdiri dari:

1. Sistem kompensasi

Sistem pembayaran yang umum ditetapkan adalah:

- a. Sistem waktu

Kompensasi (gaji atau upah) itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, bulan. Sistem ini administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat ditetapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.

Sistem kerja ini biasanya ditetapkan jika prestasi sulit diukur per unitnya, melainkan didasarkan kepada lamanya bekerja dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Sedangkan

kelemahannya adalah pekerja yang malah pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b. Sistem hasil (*output*)

menurut sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil ini, besarnya kompensasi dibayar selalu didasarkan kepadanya banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan. Sistem hasil ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap.

Kebaikan sistem hasil adalah memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja sungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar.

c. Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem ini pekerja bisa mendapatkan balas jasa besar atau kecil.

2. Kebijakan kompensasi

Kebijakan kompensasi, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan,

spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal serta berpedoman keadilan dan undang -undang perburuhan.

3. Waktu pembayaran kompensasi

Waktu pembayaran kompensasi, kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik.

2.2.5 Dimensi dan indikator Kompensasi

Menurut Badriyah (2015:164), dimensi dan indikator kompensasi dibagi menjadi:

1. Gaji/upah

Balas jasa yang dibayar secara priodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Terdapat beberapa dalam pemberian gaji, yaitu sebagai berikut:

- a. Keadilan dalam pemberian gaji.
- b. Kelayakan dalam pemberian gaji.
- c. Ketepatan waktu dalam pemberian gaji.

2. Insentif

Balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya diatas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasikan pegawai agar bekerja lebih semangat sehingga produktivitas pegawai meningkat. Terdapat beberapa dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut :

- a. Keadlian dalam pemberian insentif.
 - b. Kelayakan dalam pemberian insentif.
 - c. Ketepatan waktu dalam pemberian insentif.
3. Bonus

Balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Terdapat beberapa dalam pemberian bonus, yaitu sebagai berikut:

- a. Keadilan dalam pemberian bonus
 - b. Kelayakan dalam pemberian bonus
 - c. Ketepatan waktu dalam pemberian bonus
4. Tunjangan

Pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja. Seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran diluar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll. Terdapat beberapa dalam pemberian tunjangan, yaitu sebagai berikut :

- a. Pemberian tunjangan kesehatan.
- b. Pemberian tunjangan hari raya
- c. Pemberian tunjangan kecelakaan.

5. Fasilitas

Program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja. Indikator dalam fasilitas yaitu sebagai berikut:

- a. Kelengkapan fasilitas kerja
- b. Kelayakan fasilitas kerja

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah suatu hal yang penting dan utama dalam pembahasan mengenai kemajuan suatu kelompok, organisasi, atau bangsa dan negara, dari tangan pemimpin itulah suatu kelompok, organisasi atau bangsa akan terlihat arah, dinamika dan kemajuan-kemajuan yang dihasilkannya karena pemimpin adalah sosok yang memberikan instruksi kepada bawahan agar dapat mengerti atas apa yang harus dilakukan.

Busro (2018:16), mengemukakan bahwa gaya Kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pemimpin tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Wibowo (2016:281) menyatakan bahwa Kepemimpinan pada hakikatnya kemampuan individu dengan

menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Zainal et al., (2013:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh semua pemimpin.

Bedasarkan semua pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawasanya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3.2 Jenis-jenis Gaya kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:170) jenis gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan otoriter**

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagai besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya di tetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak di ikut sertakan untuk

memberikan, saran, ide, dan pertimbangan proses dalam pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan.

Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Gaya kepemimpinan.

Menurut Joseph Reitz dalam Rahayu (2017:2) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan

3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.3.4 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2016:171) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan otoriter
 - a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
 - b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
 - c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
2. Kepemimpinan Delegatif
 - a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan.
 - b. Kepuasan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
 - c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat
3. Kepemimpinan partisipatif
 - a. Wewenang pimpinan tidak mutlak
 - b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan

- c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.

2.4 Loyalitas Karyawan

2.4.1 Definisi Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik karyawan bagi perusahaan Juwita (2021:2). Dimana seorang karyawan tersebut telah mementingkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadinya. Loyalitas mampu memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kelangsungan hidup organisasi, di mana dampak yang ditimbulkan dapat berupa dampak positif dan dampak negatif.

Sedangkan menurut Nitisemito (2016:177) berpendapat bahwa pertama loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat kerja yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya. Loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku yaitu proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan yang pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila membuat kesalahan.

Dari beberapa pengertian dapat peneliti simpulkan bahwa loyalitas kerja tercerminkan dari sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan

dalam menyelesaikan tugas dan menciptakan suasana yang mendukung.

2.4.2 Dimensi Loyalitas Karyawan

Aspek-aspek loyalitas karyawan terdapat pada individu dikemukakan Abdullah (2021:50), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan, antara lain:

1. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk mempelancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.

2. Tanggung jawab pada perusahaan

Pelaksanaan tugasnya mempunyai kosekuensi yang dibebankan karyawan kesanggupan karyawan untuk sebaik-baiknya dan kesadaran akan melaksanakan tugasnya.

3. Kemampuan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan oorang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4. Rasa ingin memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan tanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya

akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi meliputi hubungan sosial antara karyawan, hubungan yang harmonis antar atasan dan karyawan.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus mengetahui bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

2.4.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Mengukur loyalitas karyawan dapat menggunakan beberapa indikator menurut harras, & Sugiarti (2020:53-54) adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kepatuhan

Tingginya tingkat kepatuhan terhadap kebijakan, aturan, dan perintah menunjukkan sikap setia terhadap organisasi. Parameter ini terjadi salah satu sifat dari seseorang yang royal. Artinya seseorang yang setiap akan menunjukkan kesetiaannya, dan hal

mudah yang dapat dilakukannya adalah segan menjadi pegawai yang sangat disiplin.

2. Tingkat semangat kerja

Salah satu wujud kesetiaan adalah sikap semangat di setiap pelaksanaan tugas. Kesetiaan mendorong lainnya kebahagiaan dan kepuasan, maka visualisasi dari kedua bentuk tersebut adalah keceriaan.

3. Tingkat kinerja (Hasil kerja)

Loyalitas atau kesetiaan perlu, dibuktikan dengan hasil kerja yang baik secara konsisten dari waktu ke waktu. Seorang manajer akan melihat seorang karyawan dari bukti kesetiannya dari hasil kerja. Apakah seorang karyawan mampu mencapai target, apakah seorang karyawan mampu berkontribusi terhadap peningkatan penjualan, dan sebagainya.

4. Tingkat keterlibatan

Salah satu ciri karyawan atau pegawai yang setia adalah selalu melibatkan diri di setiap kegiatan organisasi, selalu mengambil peran dan berupaya memberikan kontribusi

2.4.4 Faktor – Faktor Loyalitas karyawan

Juwita (2021:12), berpendapat faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan ialah:

1. Adanya fasilitas-fasilitas kerja.
2. Tunjangan kesejahteraan.

3. Suasana kerja.
4. Upah yang diterima.
5. Kedisiplinan karyawan.
6. Karakteristik pribadi individu.
7. Karakteristik pekerjaan.
8. Karakteristik desain organisasi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari berbagai sumber terlebih dahulu baik dari jurnal yang sudah ada sebelumnya, hal ini dilakukan guna mengetahui serta membandingkan hasil yang di peroleh sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori – teori yang akan di gunakan dalam penulisan penelitian ini. adapun sumber yang di ambil adalah :

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti/tahun/judul penelitian	Variabel penelitian	Metode dan alat analisa	Hasil penelitian
1.	Gunawan, F. /2017/ Pengaruh kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Victory International Futures	Kompensasi dan Loyalitas	Metode Penelitian : pendekatan Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan secara signifikan Budaya organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan secara signifikan
2	Nainggolan, S, I./2015/ pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan. Pada PT Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga	Gaya kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan	Metode Penelitian : Pendekatan kuantitatif	Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga

3	Burhanuddin Basri/2022/Peran Kompensasi, kenyamanan Lingkungan, Beban Kerja, pengembangan karir dan Gaya Kepemimpinan kepala ruangan Terhadap Keinginan pindah kerja (TurnOver) Perawat pada masa pandemi Covid-19 di rumah sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi	Kompensasi, Gaya Kepemimpinan	Metode penelitian : Regresi Logistik Biner	Diketahui bahwa Remunerasi Kompensasi, beban kerja, nyaman lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap keinginan pindah kerja (<i>Turnover</i>).
4	Meindro,Nur Kamila/2022/Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan pada kantor Jasa Penilai Publik (KJPP)	Lingkungan kerja kompensasi loyalitas karyawan	Metode Penelitian : Kuantitatif	terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas dan pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan loyalitas karyawan.
5	Nurul Khikmah, H, M/2018/Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap RSUD Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2017.	Kompensasi gaya kepemimpinan	Metode Penelitian: Regresi Logistik Berganda	adanya hubungan kepemimpinan kepala ruangan, motivasi kerja perawat dan kompensasi kerja perawat dengan pekerjaannya kepuasan perawat, Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan kepala ruangan ($p = 0,011$), motivasi kerja perawat ($p = 0,001$) dan kompensasi kerja perawat ($p = 0,001$) berhubungan dengan kepuasan kerja perawat dengan $p < 0,05$.

2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Bedasarkan latar belakang penelitian ini maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas. pemikirannya adalah sebagai berikut :



Sumber : Data diolah 2023

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dimaksudkan untuk menjawab isi dari rumusan mengenai masalah dalam penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengolahan data. Sugioyo (2017:63).

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan telah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Loyalitas (Y).

Ho : diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1) Loyalitas (Y).

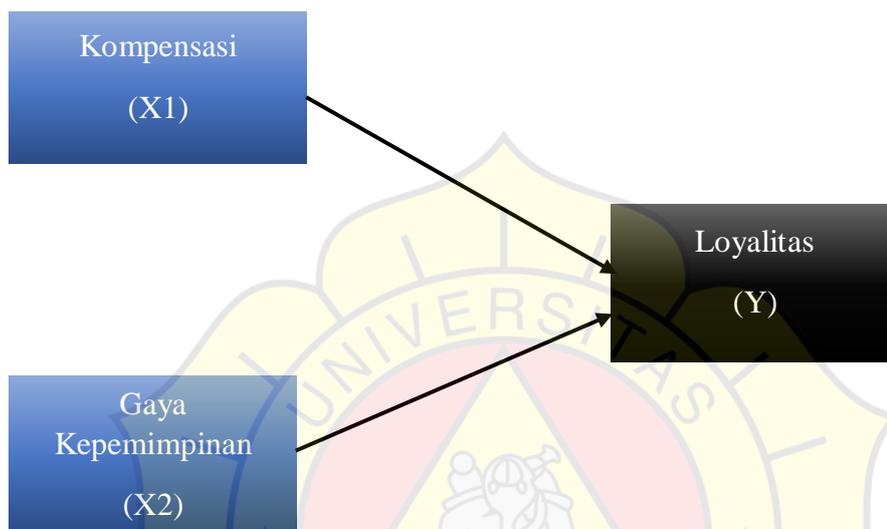
Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap Loyalitas (Y).

2. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X2) terhadap Loyalitas (Y)

Ho : Diduga tidak ada pengaruh antara Gaya kepemimpinan (X2), terhadap Loyalitas (Y).

Ha : diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan (X2), terhadap Loyalitas (Y).

Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan. Dalam hal ini kaitan dari variabel pengaruh Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas. Sehingga rumusan dalam Hipotesis penelitian ini sebagai berikut :



Sumber : Data diolah 2023

Gambar 2. 2

Paradigma Penelitian

Pada gambar ini menjelaskan mengenai hubungan antar variabel dimana terdapat 2 variabel independen yaitu Kompensasi (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2), lalu terdapat satu variabel dependen yaitu Loyalitas (Y).