

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Siagian et al. (2018) mendefinisikan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting/strategis dalam organisasi”. Sudarmanto (2018) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memberdayakan, mengembangkan, mempertahankan SDM dalam organisasi agar dapat memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki.”

Menurut Marwansyah (2019) mendefinisikan “manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi pendayagunaan manusia (karyawan) secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu”. Sinambela (2019) menjelaskan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.”

Berdasarkan teori-teori diatas dapat diuraikan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses perencanaan dan pengembangan

bagi sebuah perusahaan atau organisasi untuk mengetahui bakat dari karyawannya demi meraih tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudarmanto (2018) mendefinisikan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memberdayakan, mengembangkan, mempertahankan SDM dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi secara ideal terhadap pencapaian tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki”. Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam proses pertumbuhan suatu perusahaan, hal ini bertujuan untuk menentukan kualitas yang dimiliki perusahaan dengan menerapkan fungsi sumber daya manusia, maka perusahaan atau instansi dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Berikut ini adalah fungsi sumber daya manusia menurut ahli.

Menurut Hasibuan (2019) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

a. Perencanaan (*Planning*)

Kegiatan yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sri Larasati (2018) menyatakan bahwa “Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi).” Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. 4 (Empat) tujuan Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan terhadap keutuhan meminimalkan dampak negatifnya.
- b. Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- c. Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi aktivitasnya dalam organisasi. Perusahaan yang hendak mencapai melalui seorang manajer sumber daya manusia adalah seseorang yang bertindak dalam kapasitas sebagai staf yang bekerja sama dengan para manajer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia.

2.2 Pengembangan Karir

2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Busro (2018) mendefinisikan bahwa “Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk merencanakan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir”.

Menurut Ramli & Yudhistira (2018) “pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan

karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”. Pendapat lain, menurut Siagian (2019) mengemukakan bahwa “pengembangan karier yaitu setiap pegawai yang mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan”.

Handoko (2019) mengemukakan bahwa “pengembangan karier adalah alat peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karier yang diinginkan”. Perusahaan yang mempunyai tingkatan karier yang jelas pasti akan segera menyadari potensi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga menaikkan posisi karyawan tersebut ke tingkatan yang lebih tinggi lagi sehingga rasa setia dalam diri karyawan akan terbangun.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya di perusahaan.

2.2.2 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Menurut Busro (2018) ada 3 dimensi pengembangan karir:

- a. Kejelasan karir, diukur dari indikator:
 - 1) kenaikan pangkat secara jelas
 - 2) kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan

3) kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.

b. Pengembangan diri, diukur dari indikator:

- 1) Kesempatan mengikuti berbagai
- 2) Kesempatan melanjutkan pendidikan
- 3) Kesempatan mengikuti berbagai seminar /workshop
- 4) Kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi keahlian.

c. Perbaikan mutu kinerja, diukur dari indikator:

- 1) peningkatan disiplin diri
- 2) kesetiaan
- 3) Peningkatan motivasi di kalangan karyawan.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Siagian (2019) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan yaitu:

a. Prestasi Kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

b. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

c. Mentors dan sponsors

Mentors adalah orang yang memberikan nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya sedangkan sponsor adalah seorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

d. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

e. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya

2.2.4 Tujuan Pengembangan Karir

Sementara itu, menurut Sutrisno (2019) pengembangan karir bertujuan untuk:

- a. Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi
- b. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para pegawai yang berkualitas

- c. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi.
- d. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan.

2.2.5 Tahap Pengembangan Karir

Menurut Muhadi (2021) tahapan pengembangan karir dapat dijabarkan sebagai berikut. Pengembangan karir terdiri atas dua sub-proses yang meliputi:

- a. *Occupational choice* atau pilihan profesi/jabatan
- b. *Organization choice*, atau pilihan organisasi
- c. *Choice of job assignment*, atau pilihan tugas pekerjaan
- d. *Career self-development*, atau pengembangan mandiri karier.

Proses tersebut terjadi secara internal pada individu (karyawan) dan berhubungan langsung dengan berbagai kebijakan dan kebutuhan organisasi.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Enny (2019) “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi”. Pengertian kompensasi tersebut lantas diberikan kepada seseorang dengan tujuan memberikan sebuah rangsangan atau motivasi kepada tenaga kerja atau karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja, selain meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan. Menurut Elmi (2018) “kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat *financial* maupun *non financial*, pada priode yang tetap”

Menurut Afandi (2021) ”kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kasmir (2019) mendefinisikan bahwa “kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.”

Dari beberapa pengertian menurut ahli yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk timbal jasa dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2.3.2 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Elmi (2018) dimensi kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung serta kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan. Dimensi dan indikator kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut:

a. Kompensasi langsung, dibayarkan waktu yang selalu tetap.

Indikator kompensasi sebagai berikut:

1) Gaji

Artinya sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap karyawan setiap bulan atau mingguan, menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

2) Insentif

artinya sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing.

3) bonus

Sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.

b. Kompensasi tidak langsung:

1) Tunjangan

merupakan balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi dan pension

2) Asuransi

Artinya jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan serta keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan.

3) Cuti

Merupakan keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam saat tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti beserta dan cuti berbayar

4) Fasilitas

Artinya segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan saat bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan, *reward*, alat kerja yang memadai dan fasilitas Kesehatan

2.3.3 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2015) Jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan tidak langsung (*indirect compensation*):

a. Kompensasi langsung diantaranya:

- 1) Gaji pokok yang merupakan kompensasi yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
- 2) Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai harian dengan pedoman perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.
- 3) Upah intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas setandar

b. Kompensasi tidak langsung, diantaranya:

- 1) Tunjangan karyawan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit liburan, hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan dan program pension

2) Tunjangan jabatan

Tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan

2.3.4 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) “tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin”. Berikut penjelasannya: Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan. Dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan bos atau pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati. Dengan pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja. Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

2.3.5 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil

sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

c. Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

d. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

e. Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Enny (2019) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja / karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal.”

Menurut Sedarmayanti (2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Afandi (2018) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.” Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

2.4.2 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2021) lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu diantaranya:

a. Dimensi lingkungan kerja fisik

Merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dimensi fisik diukur dengan menggunakan beberapa indikator yaitu :

- 1) Penerangan Cahaya
- 2) Suhu udara
- 3) Kebersihan
- 4) Dekorasi ditempat kerja
- 5) Keamanan
- 6) Fasilitas

b. Dimensi lingkungan kerja non fisik

Merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan dua indikator :

- 1) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
- 2) Hubungan kerja antar rekan kerja.

3.4.3 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pemimpin, karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas dalam perusahaan. Siagian, (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

a. Faktor Personal / Individu

Faktor ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b. Faktor Tim

Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim.

c. Faktor Sistem

Faktor ini meliputi sistem kerja, sistem fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

d. Faktor Kontekstual (Situsional)

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.5 Loyalitas Karyawan

2.5.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas yang mempunyai arti kesetiaan memiliki kata dasar *loyal*, yang jika diterjemahkan pada perusahaan sebagai kesetiaan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Menurut Robbins (2020) “loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab”.

Sedangkan menurut Kasmir (2022) “loyalitas ialah bentuk kesetiaan yang ditunjukkan para karyawan terhadap sebuah perusahaan. Perusahaan yang tidak menumbuhkan loyalitas pada karyawannya akan tampak sikap cuek dari diri karyawan terhadap perkembangan atau penurunan perusahaan”. Seorang karyawan dituntut untuk loyal terhadap perusahaan. Loyalitas itu harus melebihi batas yang telah disepakati karena kesetiaan pada perusahaan dilihat sebagai nilai yang utama. Kesetiaan dalam bekerja

tidak semata mata ada dalam perusahaan, melainkan terdapat berbagai faktor yang ada didalamnya yang membantu menciptakan loyalitas karyawan. Faktor faktor tersebut adalah bagian dari manajemen yang berhubungan dengan karyawan ataupun perusahaan. Faktor yang membentuk kesetiaan terhadap perusahaan akan berbeda bagi karyawan yang baru saja bekerja di perusahaan tersebut, setelah melakoni waktu kerja yang cukup lama, serta karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu yang tidak sebentar akan memandang perusahaan sebagai bagian dalam hidupnya.

Menurut Wenur (2018) “Suatu perusahaan ketika mereka memiliki karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi maka besar kemungkinan memiliki hubungan yang kompak antara kinerja individu maupun kelompok dengan kinerja karyawan”. Eratnya hubungan yang ditimbulkan dari adanya loyalitas tersebut akan membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja sehingga produktivitasnya pun akan meningkat.

2.5.2 Dimensi dan Indikator Loyalitas

Berikut adalah 3 indikator untuk mengukur loyalitas karyawan perusahaan menurut Soegandhi (2013):

- a. Keberadaan karyawan
 - 1) Lamanya masa kerja karyawan di perusahaan
 - 2) Ingin menghabiskan karirnya di perusahaan dan merasa berat untuk meninggalkan perusahaan

b. Keterlibatan karyawan

- 1) Karyawan selalu berusaha untuk menjaga citra perusahaan
- 2) Karyawan berusaha untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaan mereka demi kemajuan perusahaan
- 3) Karyawan juga menyarankan atasan mereka untuk meningkatkan divisi mereka.

c. Kebanggaan karyawan

- 1) karyawan suka berbagi cerita pekerjaan mereka dengan orang lain
- 2) karyawan menggambarkan perusahaan sebagai perusahaan yang ideal
- 3) karyawan percaya bahwa bekerja di perusahaan adalah pilihan terbaik dalam hidup mereka

2.5.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Menurut Runtu (2020), bahwa timbulnya loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh:

a. Karakteristik Pribadi

Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.

b. Karakteristik Pekerjaan

Menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.

c. Karakteristik Desain Perusahaan

Untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.

d. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan

Pengalaman adalah internalisasi individu terhadap perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan.

2.5.4 Tujuan Loyalitas

Menurut Rifaldo (2022), tujuan dari loyalitas karyawan adalah:

- a. Loyalitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada posisinya saat ini, jika peningkatan kinerja akan mempengaruhi produktivitas kerja.
- b. Peningkatan kualitas dan kuantitas, dimana karyawan yang sangat loyal akan mendapatkan keuntungan dari membuat lebih sedikit kesalahan dalam pekerjaan mereka.

- c. Dalam perencanaan sumber daya manusia, loyalitas yang baik dapat memungkinkan tenaga kerja untuk bekerja lebih lama di masa yang akan datang.
- d. Jika perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang sesuai maka lingkungan dan suasana organisasi akan lebih baik dengan suasana kerja yang nyaman, loyalitas karyawan akan mempengaruhi semangat kerja.
- e. Loyalitas karyawan dapat membantu menghindari stress di tempat kerja serta loyalitas meningkatkan tingkat interaksi yang akan mempengaruhi kinerja bisnis. Retensi karyawan sangat menguntungkan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi karyawan akan tercipta integritas, kebijaksanaan dan rasa hormat dalam bekerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian tersebut antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti /Tahun/Judul Penelitian	Variable Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	<p>Aji dan Wachid.</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex).</p> <p>JURNAL IKRAITH-EKONOMI KA Vol. 6 No. 1 Mar 2023</p> <p>Nusantara (Metaflex)</p>	<p>Loyalitas karyawan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab pada perusahaan 3. Kemauan untuk bekerja sama 4. Rasa memiliki terhadap perusahaan 5. Kesukaan terhadap pekerjaan <p>Kepemimpinan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan memberi keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Tanggung jawab 5. Kemampuan mengendalikan bawahan 6. Kemampuan mengendalikan emosi <p>Motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja 2. Pengakuan dari atasan 3. Fasilitas kerja <p>Lingkungan kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Pewarnaan 3. Kebersihan 4. Pertukaran Udara 5. Suara/ kebisingan 6. Keamanan 	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.</p>	<p>Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan diatas Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex) . Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex) . Lingkungan kerja berpengaruh positif</p>

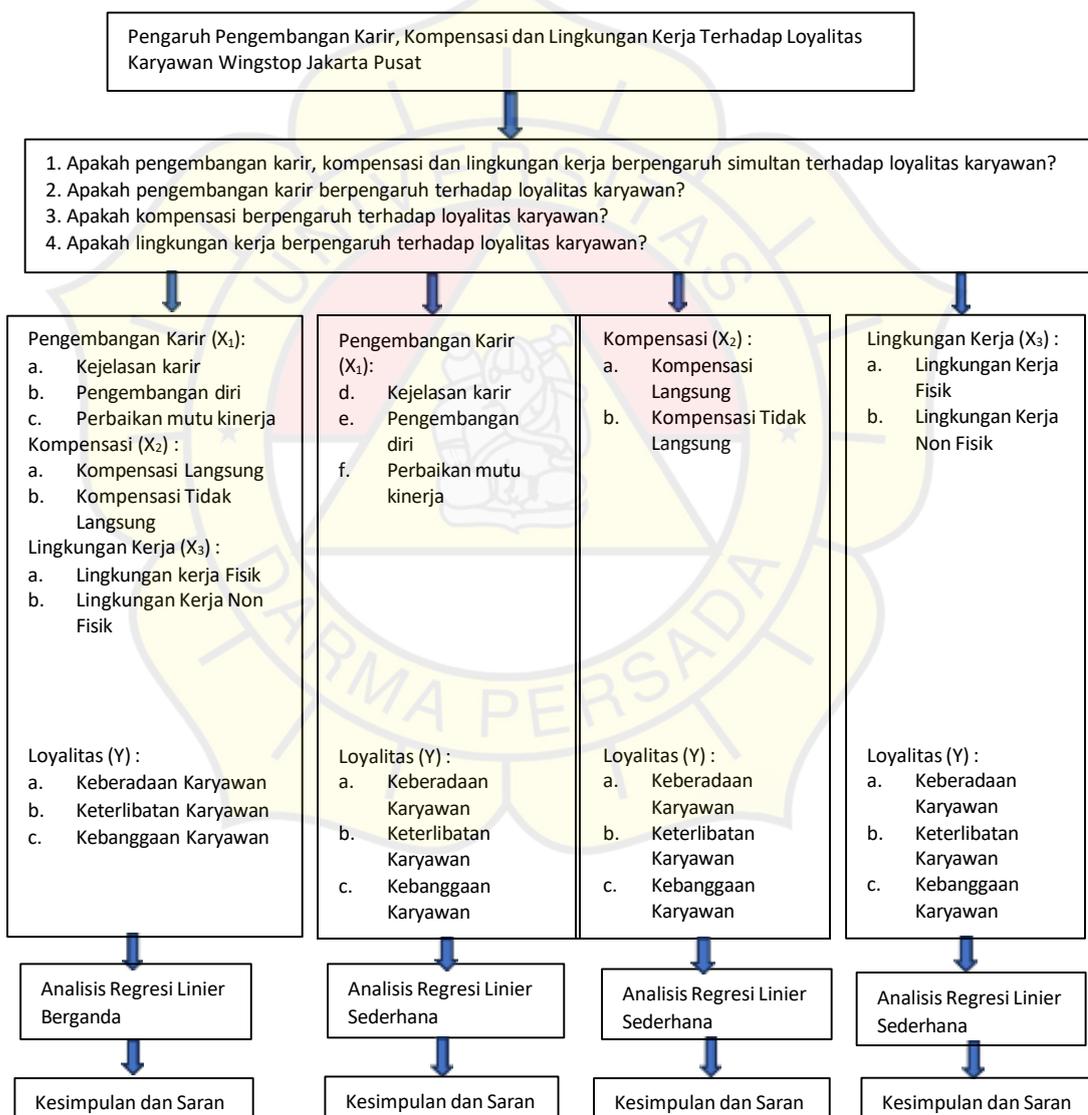
No	Nama Peneliti /Tahun/Judul Penelitian	Variable Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Penjalindo
2	<p>Bahtiar dan Sulastri.</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya.</p> <p><i>Journal of Economic, Business and Accounting</i> Vol.6 No.1, Juli-Desember 2022</p>	<p>Lingkungan kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1)Pencahaya 2)Suhu udara 3)Ruang gerak 4)Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya <p>Kompensasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1)Upah dan gaji 2)Insentif 3)Tunjangan 4)Fasilitas <p>Indikator Loyalitas :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1)Ketaatan ataukepatuhan 2)Tanggung jawab 3)Pengabdian 	<p>Metode Penelitian: kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Partial Least Square (PLS)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT.Mahakam Kencana Intan padi Surabaya</p>
3	<p>Francis Gunawan</p> <p>Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap</p>	<p>Kompensasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Upah (2) Insentif (3) Tunjangan tidak langsung <p>Budaya Organisasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian terhadap detail 	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: SEM PLS yang terdiri dari</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi memiliki</p>

No	Nama Peneliti /Tahun/Judul Penelitian	Variable Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Loyalitas karyawan PT. Victory international futures <i>Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra</i> AGORA Vol.5,No. 1,(2017)	3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim Loyalitas Karyawan: a. Mampu bertahan dalam organisasi b. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi c. Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan d. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum d. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja sesamanya	uji t, p-values	pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
4	Nia, Istiqomah, dan Burhanudin. Analisis Kualitas Kepemimpinan, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta	Loyalitas karyawan : a. Ketaatan dan kepatuhan b. Tanggung jawab c. Pengabdian d. Kejujuran Motivasi kerja : a. Penghargaan diri b. Kekuasaan c. Kebutuhan keamanan kerja	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisis : uji instrumen, uji asumsi klasik dan`pengujian hipotesis (analisis regresi linear berganda, uji F,uji t dan koefisien	Hasil penelitian menunjukkan kualitas kepemimpinan, motivasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BPJS

No	Nama Peneliti /Tahun/Judul Penelitian	Variable Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Edunomika Vol. 04, No. 01 Februari 2020		determinasi).	Ketenagakerjaan Surakarta.
5	<p>Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga Persero Tbk</p> <p>Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 18 No.3 Desember 2016</p>	<p>Kompensasi : Imbalan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil jasa 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas kerja 5. Penghargaan atas Prestasi <p>Motivasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan 2. Semangat 3. Kebutuhan 4. Energi 5. Penggerak <p>Pengembangan Karir :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Posisi dlm bekerja 2. Proses peningkatan kemampuan 3. Aktivitas kepegawaian 4. Mencapai rencana karir 5. Pengembangan 	<p>Metode Penelitian : Pengumpulan data dan metode analisis data</p> <p>Teknik Analisis ; analisis statistik</p>	<p>Disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersamaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja dan memiliki sumbangan terhadap naik turunnya loyalitas kerja sebesar 79,4%, sedangkan sisanya sebesar 20,6%-nya dipengaruhi oleh variabel yang lain</p>

2.7 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Wingstop Jakarta Pusat. Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Wingstop Area Jakarta Pusat

Ho1: Tidak ada pengaruh antara Pengembangan Karir (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Ha1: Ada pengaruh antara Pengembangan Karir (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Wingstop Area Jakarta Pusat

Ho2: Tidak ada pengaruh antara Pengembangan Karir (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Ha2: Ada Pengaruh antara pengembangan Karir (X_1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

3. Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Wingstop area Jakarta Pusat

Ho3: Tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Ha3: Ada pengaruh antara kompensasi (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

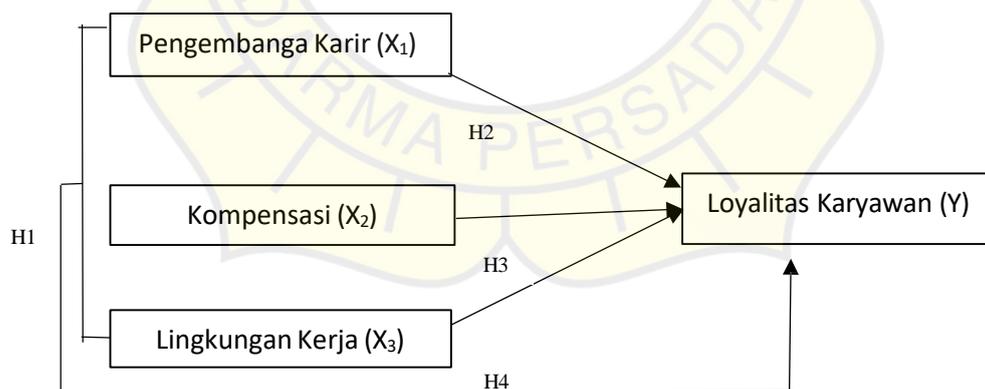
4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Wingstop Area Jakarta Pusat

Ho4: Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Ha4: Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, dan juga pengembangan hipotesis, maka dari itu konsep dari penelitian ini dapat dirumuskan menggunakan kerangka pikiran yang mana indikator variable independen dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) satu variable dependen yaitu loyalitas karyawan (Y).

Adapun paradigma penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.2 berikut:



Sumber data diolah penulis pada tahun 2023

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variable dimana terdapat tiga variable independent yakni Pengembangan Karir (X_1), Kompensasi

(X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) satu variabel dependen yakni Loyalitas Karyawan (Y), dimana Pengembangan Karir (X₁), Kompensasi (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) satu variabel dependen yakni Loyalitas Karyawan (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi: $Y = a + bx$. Berikutnya Pengembangan Karir (X₁), Kompensasi (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) satu variabel dependen yakni Loyalitas Karyawan (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

