

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi Samsuni (2017:113). Yang dimaksud dalam sumbangan ini adalah suatu pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang di liput bukan lah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja, tetapi seluruh tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.

Pendapat lain mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia diartikan salah satu faktor yang sangat penting dalam di suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal Hariandja (2002:2). Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi.

Penjelasan mengenai manusia sebagai sumber daya menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja di

lingkungan sebuah perusahaan harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas, salah satunya bisa dalam bentuk memberikan kesempatan untuk berpartisipasi mengembangkan karirnya, diperlakukan adil dalam menyelesaikan konflik yang dihadapinya, disupervisi secara jujur dan obyektif, mendapatkan upah yang layak dan lain lain.

Manfaat dari adanya pengembangan sumber daya manusia, yaitu:

- 1) Peningkatan produktifitas kerja.
- 2) Tercapainya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
- 3) Tersedianya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.
- 4) Meningkatnya semangat kerja seluruh anggota dalam organisasi.
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen.
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif.
- 7) Penyelesaian konflik secara fungsional.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengolah hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal Samsuni (2017:115). Pada dasarnya

MSDM mempunyai suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Sebelum membahas lebih jauh, maka perlu diketahui pengertian MSDM itu dari berbagai sumber dan perpektif untuk lebih menjelaskan tentang definisi MSDM. Beberapa pakar atau sumber yang akan memberikan pandangan yang beragam tentang MSDM :

- a. Pengertian MSDM menurut Astuti,(2017:50). yaitu :

Pendayagunaan sumber daya manusia pada organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembanan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

- b. Shaari & Jamal Khan, (2007:1) menyatakan :

Human Resource Management is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive dan satisfie atau manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, dan manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang wajib bisa dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih aktif dan lebih puas.

c. Adapun Indajang & Wijaya, (2017:19)

Berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah “Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”.

Dengan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian ada pengaruhnya pada manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengolahan, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki pola kontribusi produktif didalam diri seseorang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan mencapai tujuannya.

Menurut Dacholfany (2017:6) mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan pendapatan sumber

daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya bergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh karena itu, sumber daya tersebut harus dikelola dengan sebaik mungkin sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia bukan hanya mencerminkan kemauan manajemen senior, akan tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan dalam melakukan tugas itu bisa merusak kinerja, produktivitas, keuntungan yang didapat, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

2.1.2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Setiap manusia bekerja untuk ingin memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-harinya. Oleh sebab itu setiap manusia bekerja untuk memperoleh timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga para karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dengan baik supaya memperoleh penghargaan atas prestasi kerjanya, salah satunya bisa dengan berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas,

kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk menjalankan atau melakukan suatu pekerjaan yang didasari dengan keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Posuma (2013:648).

Selain itu, ada beberapa definisi kompensasi menurut para ahli antara lain sebagai berikut:

1. Menurut Sodirin (2020:2), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa terhadap *employer* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non financial). Tetapi pemberian kompensasi ini haruslah dilakukan dengan pemberian yang baik, supaya bisa menjadi faktor motivasi bagi peningkatan produktifitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan pemberian kompensasi yang baik ialah memberikan kompensasi yang mempertimbangkan kelayakan kompensasi tersebut dengan tujuan supaya kebutuhan karyawan terpenuhi. Setidaknya kebutuhan hidupnya terpenuhi serta diberikan penghargaan yang tinggi terhadap prestasi kerjanya. Hal ini diyakini mampu memacu produktivitas kerja para karyawan.

2. Fauziah, Sunuharyo, & Utami (2016:179) kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan terhadap karyawan bukan hanya berbentuk uang, akan tetapi bisa juga berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh para karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Begitupun sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun sebab karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

b. Klasifikasi Kompensasi

Ramadhan (2021:6) mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu:

1. Kompensasi langsung; yang terdiri atas gaji dan upah pokok, dan insentif dan bagi hasil.

2. Kompensasi tidak langsung; yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis: yang disediakan secara sukarela oleh pengusaha/ majikan, dan yang diwajibkan oleh hukum/ peraturan.

Ramadhan (2021:7) membagi kompensasi ke dalam kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

1. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi.
2. Kompensasi finansial tidak langsung atau *benefits* meliputi semua bentuk balas jasa finansial yang tidak termasuk ke dalam kompensasi finansial langsung, seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya.

Kompensasi non-finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa lingkungan psikologis dan atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja.

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Ramadhan (2021:8) tujuan dalam pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain ialah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan

pemerintah.

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan adanya pemberian kompensasi terjalinlah hubungan ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan pekerjaannya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati bersama.

2. Kepuasan Kerja

Dengan adanya balas jasa, seluruh kebutuhan karyawan akan terpenuhi baik berupa fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga bisa memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawasanya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan adanya program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta pihak eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas para karyawan akan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang dinilai cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Para karyawan akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

d. Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda satu sama lain. Ramadhan (2021:15) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

- 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- 5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.1.3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Manusia sebagai salah satu komponen utama didalam suatu organisasi harus memiliki motivasi yang dapat memacu semangat yang tinggi didalam dirinya sendiri untuk meraih apa yang diinginkan. Manajer harus bisa memotivasi karyawan ke arah kinerja yang diharapkan supaya dapat memenuhi tujuan suatu organisasi. Motivasi sendiri didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan yang ada didalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku Lusri (2017)

Berdasarkan teori-teori motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan tanggung jawabnya. Sehingga dengan adanya motivasi pada diri seseorang dapat meningkatkan produktifitas yang dihasilkan. Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa ilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu *driving force*

yang isinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Menurut Uno (2021:7) pengertian dari motivasi tercakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Maryani, Widayani & Saraswati (2020:55) yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

c. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Ariyanto & Sulistyorini (2020:119) terdapat beberapa prinsip

dalam memotivasi kerja pegawai:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan adanya informasi yang jelas, maka pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa karyawan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan adanya pengakuan tersebut, para pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu bisa mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, hal tersebut akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan para

pegawai bawahan, hal tersebut juga bisa memotivasi pegawai dalam pekerjaan apa yang diharapkan oleh pemimpin

d. Indikator Motivasi

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut Mangkunegara (2009:93) dalam Fadilah (2013:5):

1. Tanggung Jawab
2. Prestasi Kerja
3. Peluang Untuk Maju
4. Pengakuan Atas Kinerja
5. Pekerjaan yang Menantang

2.1.4 Loyalitas Kerja

a. Pengertian Loyalitas kerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia loyalitas berarti patuh atau setia. Menurut Ramadhani, & Rahardjo (2017:1) loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Selanjutnya Utami, & Dwiatmadja (2020:269) berpendapat bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai sikap keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban dan memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Kadir, (2021:151) mengemukakan, loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan dan bisa menyimpan rahasia perusahaan dan juga tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan pada perusahaan tersebut. Kecuali dalam hal menyimpan rahasia, hal-hal seperti itu hanya bisa dilakukan jika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Secara umum loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Menurut Solihin (2021:39), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari omongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Dewanto (2015), loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Soegandhi (2013:3), berpendapat, semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah diterapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Menurut Hamzah (2013:2), loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku dengan sebaik-baik mungkin. Malik (2013:255) mengemukakan pengertian loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Jadi, loyalitas memiliki hubungan baik terhadap tingkat kepercayaan, semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Dari definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah suatu kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang ditandai dengan adanya keinginan yang kuat untuk selalu bertahan dalam perusahaan dan bekerja sebaik mungkin demi kemajuan perusahaan tersebut dan rela mengorbankan apapun serta melakukan apapun demi kemajuan organisasi.

b. Aspek Loyalitas Kerja

Gunawan (2015:40) menitik beratkan aspek loyalitas yaitu dorongan yang

kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan dan keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan dan memiliki kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai organisasi. Sulistiowati (2017:18) menitik beratkan aspek-aspek loyalitas pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain yaitu taat pada peraturan, bertanggung jawab dan sikap dalam bekerja. Taat pada peraturan biasanya ditandai dengan memiliki kemauan dan kesanggupan untuk mentaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Tanggung jawab yang ditandai dengan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan dapat melahirkan loyalitas kerja.

Sikap kerja, Sikap juga mempunyai pengaruh mental pada individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama, ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif. Aspek loyalitas menurut Silalahi, (2019:8) adalah sebagai berikut : a) Ketaatan atau kepatuhan, b) bertanggung jawab, c) pengabdian dan d) kejujuran. Ketaatan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk taat terhadap segala peraturan perusahaan yang

berlaku dan metaati perintah perusahaan yang berlaku serta sanggup untuk tidak melanggar larangan yang ditetapkan.

Bertanggung jawab ditandai dengan kesanggupann seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepada manajer perusahaan dengan baik, tepat waktu serta berani untuk mengambil resiko pada keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukannya. Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga serta ikhlas oleh karyawan kepada perusahaan dan kejujuran berarti adanya keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Dari uraian diatas dapat kesimpulan bahwa loyalitas kerja merupakan suatu kesetiaaan karyawan terhadap organisasi. Seseorang karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan memiliki dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk memajukan organisasi, kepercayaanpenun terhadap organisasi.

c. Indikator Loyalitas Kerja

Indikator yang digunakan penelitian ini sebagai berikut Willianto (2019) :

- a) Kepatuhan
- b) Tanggung Jawab
- c) Dedikasi
- d) Integritas

2.2. Penelitian terdahulu

Kajian pustaka dalam penelitian ini adalah berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yang dianggap mendukung kajian teori di dalam penelitian ini adalah:

Penelitian yang dilakukan oleh Heryati (2016) yang berjudul tentang “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”. Memperoleh hasil bahwa secara simultan dan parsial kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Utami & Dwiatmadja (2020) yang berjudul tentang “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan”. Memperoleh hasil bahwa ada pengaruh antara pengembangan karier, motivasi kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Stand Berita Online.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Sriathi (2019) yang berjudul tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri, R. (2015) yang berjudul tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala

Lines Samarinda”. Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis penelitian yang diajukan diterima karena kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwipayoga & Adnyani (2013) yang berjudul tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Gino Valentino Bali”. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variable lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Citra (2019) yang berjudul tentang “Pengaruh Kepimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV, Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV, Motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV dan Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2018) yang berjudul tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.Wom Finance Jl.Jenggolo

Sidoarjo”. Hasil penelitian ini menunjukkan diantaranya bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada PT.WOM Finance dengan nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,285. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada PT.WOM Finance dengan nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,413.

Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2018) yang berjudul tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT. Barokah Utama Karya”. Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lajustra (2020) yang berjudul tentang “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PT. V2 Indonesia)”. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan simultan terhadap loyalitas karyawan. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti (2017) yang berjudul tentang “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Jasa Marga Persero Tbk”. Hasil penelitian ini menunjukkan 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 variable yang lain.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Kesimpulan	
1.	Dwipayoga & Adnyani (2013)	Pengaruh Lingkungan Fisik Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pada PT. Gino Valentino Bali	X1= Lingkungan Kerja Fisik X2= Kepemimpinan X3= Kompensasi Y = Loyalitas Karayawan	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan anatar variabel lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan.	
2.	Safitri (2015)	Pengaruh Terhadap Karyawan Lautan Kumala Samarinda	Kompensasi Loyalitas PT. Putera Kumala Lines Karyawan	X1= Kompensasi Y= Loyalitas Karyawan	Regresi linier sederhana	Terdapat hipotesis penelitian yang diajukan diterima karena kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.
3.	Heryati (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	X1= Kompensasi X2= beban kerja Y= Loyalitas Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Secara simultan dan parsial kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.	
4.	Ariyanti. (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Jasa Marga Persero Tbk	X1= Kompensasi X2= Motivasi Kerja X3= Pengembangan Karir	Analisis statistik	Kompensasi, motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersamaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja	

Lanjutan Tabel 2.2

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Kesimpulan
5.	Sinaga (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT. Barokah Utama	X1= Motivasi X2= Disiplin Kerja Y= Loyalitas pegawai	Analisis regresi linier berganda	Secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan
6.	Prasetyo (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt.Wom Finance Jl.Jenggolo Sidoarjo	X1= Gaya Kepemimpinan X2= Motivasi Kerja Y= Loyalitas Kerja	Sampling jenuh	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja
7.	Citra (2019)	Pengaruh Kepimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	X1= Kepemimpinan X2= Kepuasan Kerja X3= Motivasi Kerja Y= Loyalitas Karyawan	Teknik slovin	Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, Motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.
8.	Putra & Sriathi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan	X1= Lingkungan Kerja X2= Stres Kerja X3= Kompensasi Y= Loyalitas Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
9.	Utami & Dwiatmadja (2020)	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan	X1= Pengembangan Karir X2= Motivasi Kerja X3= Pemberian Kompensasi Y= Loyalitas Karyawan	Analisis statistik	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier, motivasi kerja dan kompensasi

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Kesimpulan
10.	Lajustra (2020)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PT. V2 Indonesia)	X1= Motivasi X2= Kompensasi Y= Loyalitas Karyawan	Sampling jenuh	Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan.

Sumber: Penelitian Terdahulu tahun 2013-2020

2.3. Kerangka Pemikiran

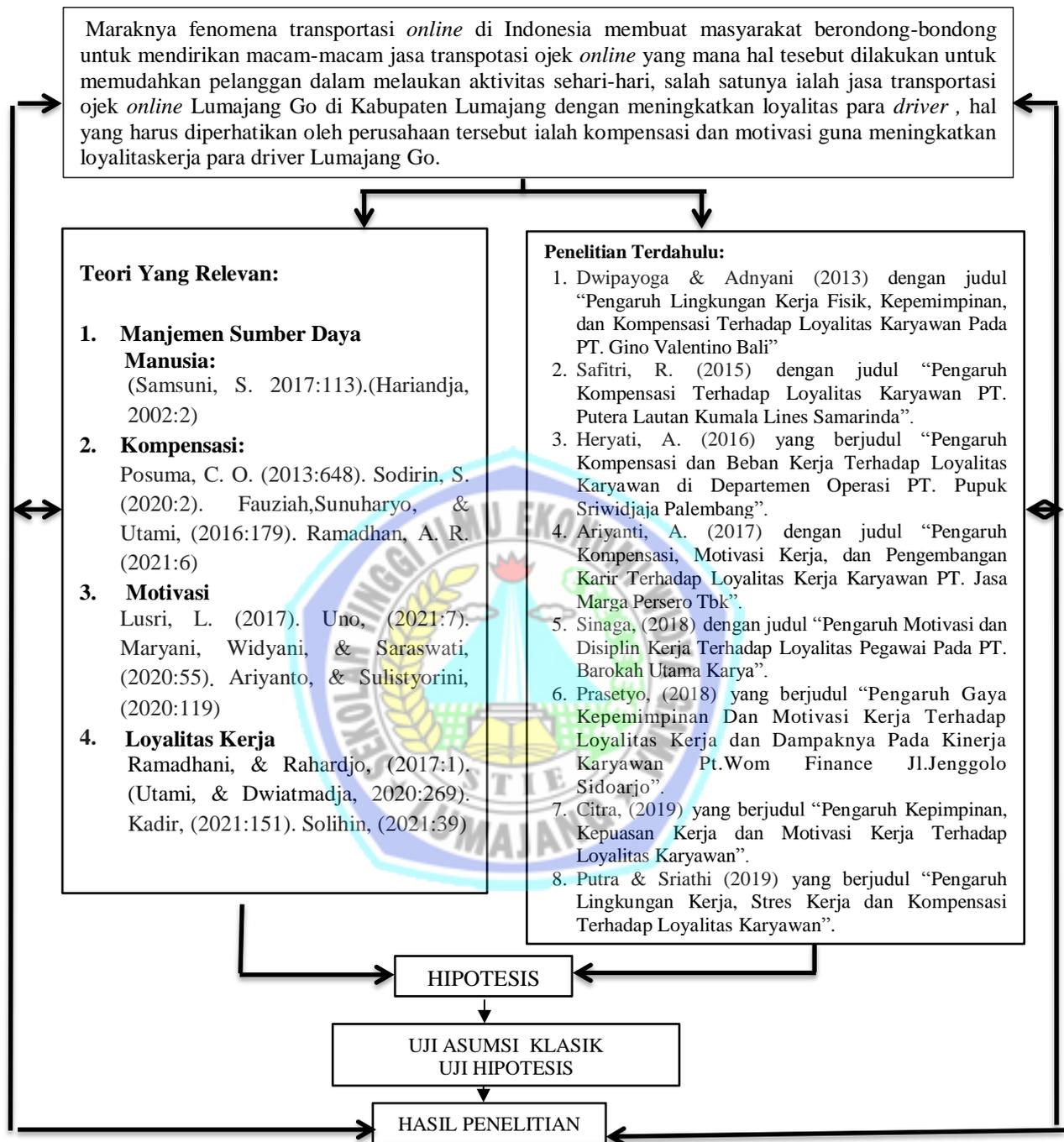
Kerangka pemikiran merupakan asumsi dasar yang disusun oleh peneliti berdasarkan kerangka teori dalam kajian pustaka dan penelitian terdahulu Firdaus & Zamzam (2018:75).

Kerangka berfikir yang baik menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2017:60) berpendapat bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri dalam Sugiyono (2017:60) mengemukakan kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

Sedangkan menurut Nurdin & Hartati (2019:125) mengartikan kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari peneliti yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari peneliti yang disusun berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu serta membahas tentang teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang sedang diteliti.

Kerangka pemikiran ini didasarkan pada teori-teori menurut para ahli dan sumber dari penelitian terdahulu yang memunculkan hipotesis dan diajukan oleh peneliti. Hipotesis penelitian yang biasa disebut kesimpulan sementara yang harus terbukti kebenarannya berkembang dari asumsi dasar. Setelah hipotesis diselesaikan, maka dilakukan pengujian hipotesis melalui uji instrumen. Setelah uji instrumen dilakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Setelah uji asumsi klasik dan uji hipotesis, maka akan didapat sebuah hasil penelitian. Pada hasil penelitian dapat dilihat apakah sesuai dengan teori-teori maupun penelitian-penelitian yang telah digunakan. Maka sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis, berikut disajikan kerangka pemikiran oleh peneliti pada Gambar 2.1 sebagai berikut:

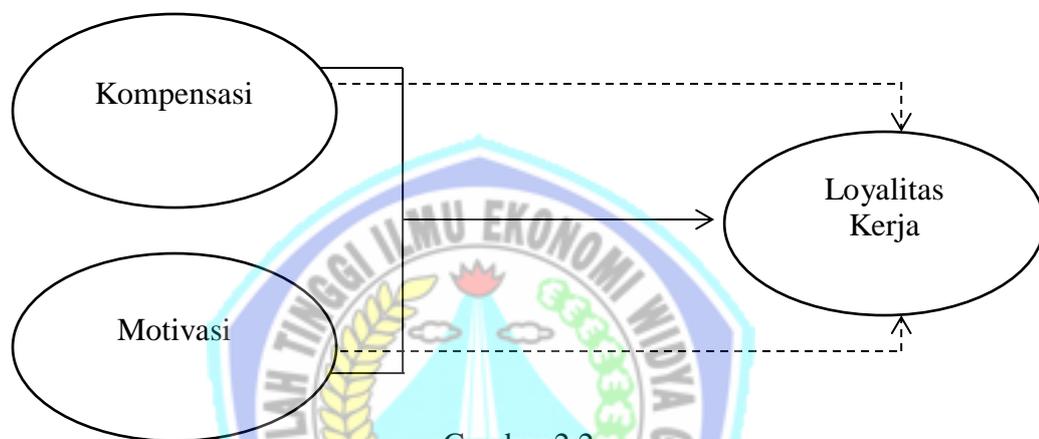


Gambar 2.1

Sumber : Berdasarkan Hasil Teori dan Penelitian Terdahulu

2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disebut juga kerangka teori atau tinjauan kepustakaan. Kerangka konseptual ditandai dengan munculnya keterkaitan antara fakta dan teori, bisa dalam bentuk deskriptif ataupun berupa gambar atau bagan Musfah, J. (2016:31) . Mengenai kerangka konseptual akan dijelaskan pada gambar 2.2.



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

Sumber: Kompensasi (Posuma, C. O. 2013:648). Motivasi (Lusri, L. 2017), Loyalitas Kerja (Utami, & Dwiatmadja, 2020:269).

Keterangan:

—————→ = Garis Simultan

- - - - - → = Garis Secara Parsial

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (x1), Motivasi (x2 terhadap Loyalitas Kerja (Y) pada ojek *online* Lumajang Go, baik

secara simultan maupun parsial. Maka dari penelitian diatas dapat ditentukan hipotesis tersebut.

2.5. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kamlimat pernyataan Ichsan (2021:29). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Jefri (2021:28). Hasil dari pengujian hipotesis memiliki dua kemungkinan, yaitu menerima atau menolak suatu hipotesis. Dari beberapa pengertian di atas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis Pertama

Teori yang dikemukakan oleh Fauziah & Utami (2016:155) menyatakan bahwa program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Safitri, R. (2015) dan Dwipayoga & Adnyani (2013) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali.

Dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkat pengaruh dari kompensasi terhadap loyalitas kerja. Untuk itu, peneliti mengajukan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja *driver* ojek *online* Lumajang Go di Kabupaten Lumajang.

H_1 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja *driver* ojek *online* Lumajang Go di Kabupaten Lumajang

b. Hipotesis Kedua

Penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersamaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas kerja. Sedang menurut Utami & Dwiatmadja (2020) menyatakan bahwa pengaruh antara pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Stand Berita Online.

Dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkat pengaruh dari motivasi terhadap loyalitas kerja. Untuk itu, peneliti mengajukan hipotesis kedua pada penelitian sebagai berikut:

H_0 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap loyalitas kerja *driver* ojek *online* Lumajang Go di Kabupaten Lumajang.

H_2 : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap loyalitas kerja *driver* ojek *online* Lumajang Go di Kabupaten Lumajang.

b. Hipotesis Ketiga

Teori yang dikemukakan oleh Utami & Dwiatmadja (2020) berpendapat bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai sikap keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban dan memuaskan pihak lain atau masyarakat. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Musnadi (2018) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas kerja pegawai.

Dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkait pengaruh dari kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas kerja. Untuk itu, penguji mengajukan hipotesis yang ketiga pada penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas kerja *driver* ojek *online* Lumajang Go di Kabupaten Lumajang.

H₃: Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas kerja *driver* ojek *online* Lumajang Go di Kabupaten Lumajang.

