

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin kuat, persaingan yang menuntut setiap pelaku organisasi untuk terus meningkatkan dan berhasil dalam mencapai tujuannya baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Tujuan jangka panjang dapat berupa keinginan agar perusahaan tersebut dapat tumbuh dan berkembang dengan pesat untuk di masa yang akan datang, sedangkan tujuan jangka pendek yang ingin dicapai perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan atau laba yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan karyawannya untuk terus mengabdikan kelangsungan hidup perusahaan baik perusahaan dalam keadaan baik atau buruk dimasa yang akan datang.

Menurut Mathis dan Jackson (2016 : 03) Sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Tingginya sikap loyalitas karyawan diperlukan agar karyawan tersebut dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Sikap loyalitas ini berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan membutuhkan perusahaan sebagai sumber penghidupan dan

pemenuhan kebutuhan sosial lainnya, sedangkan perusahaan juga dianggap mempunyai kepentingan pada karyawan karena dengan adanya karyawan itulah perusahaan akan dapat melakukan kegiatan perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. adanya kesadaran tersebut maka akan menimbulkan loyalitas atau kesetiaan yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Mudiarta (2015 : 233) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu: pemberian kompensasi, disiplin kerja, keterlibatan/partisipasi karyawan dan pelatihan/pengembangan karyawan. Adanya faktor tersebut maka karyawan dapat menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga faktor saja yaitu pemberian kompensasi, disiplin kerja dan partisipasi.

Salah satu sarana yang digunakan untuk meningkatkan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah memberikan kompensasi yang layak baik berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi merupakan balas jasa yang bersifat keuangan yang meliputi upah/gaji yang pantas. Jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan karyawan tersebut, dengan demikian maka akan dapat meningkatkan loyalitas atau kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Namun sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak layak serta dirasakan kurang memenuhi kebutuhan hidup maka akan mengakibatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin berkurang karena karyawan berusaha untuk mencari penghasilan yang lebih besar dengan cara mencari perusahaan lain yang dapat memberikan kompensasi yang

lebih tinggi. Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan loyalitas kerja yang tinggi kepada karyawannya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk menghargai loyalitas karyawan. Kebijakan yang dilakukan oleh PT. Telkom dalam mengapresiasi loyalitas kerja adalah dengan memberikan perhatian khusus baik materil maupun non materil agar setiap karyawan giat dalam bekerja dan mencapai hasil yang maksimal. Berikut kompensasi yang diterima karyawan pada PT. Telkom Medan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Daftar Kompensasi karyawan PT. Telkom Medan

No	Kegiatan	Kompensasi
1	<i>Overtime</i>	Tunjangan lembur , tunjangan makan & vitamin.
2.	Perjalanan Dinas	Insentif kehadiran, Insentif makan,
3.	Karyawan yang membuat inovasi melalui Penelitian Ilmiah	Hadiah dan dana pembinaan.
4.	Employee of The Year	Hadiah

Sumber : PT. Telkom Medan, 2023

PT Telkom Medan merupakan salah satu kantor cabang yang dimiliki oleh PT. Telkom dimana perusahaan ini bergerak di bidang telekomunikasi yang memasarkan produknya dilakukan dengan cara berhubungan langsung dengan konsumen. Untuk meraih banyak konsumen dan pendapatan yang tinggi, PT. Telkom memberikan target-target baik dari segi penjualan produk maupun pelayanan yang semakin tinggi setiap tahunnya namun tidak berbanding lurus dengan kompensasi yang diberikan sehingga hal menimbulkan dampak negatif yang membuat beberapa karyawan menjadi enggan untuk disiplin, tidak mau

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, berkurangnya partisipasi terhadap perusahaan sehingga loyalitas kerja menjadi sangat menurun. Rendahnya loyalitas menimbulkan dampak negatif seperti banyak keluhan atau complain dari konsumen terhadap pelayanan yang diberikan dan tidak tercapainya target produksi.

Namun loyalitas kerja masih dianggap hal yang tak sebanding dengan kompensasi yang didapat juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya saja bagi karyawan level staff hanya mendapat tunjangan uang makan namun tidak mendapatkan tunjangan lembur karena tunjangan tersebut hanya untuk level operator. Padahal terkadang level staff juga melakukan lembur hingga larut malam. Hal lain juga terkait upaya loyalitas karyawan atas peningkatan pelayanan perusahaan dengan melakukan inovasi-inovasi yang terkadang tidak sebanding atas apresiasi dengan kerja keras mereka. Hal ini lah yang perlu dilakukan kajian lebih lanjut agar loyalitas kerja karyawan yang terus meningkat namun juga sebanding dengan kompensasi yang diperoleh.

Mengenai disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang cukup besar mempengaruhi loyalitas karyawan yang dewasa ini belum begitu banyak diperhatikan oleh perusahaan yang ada. Disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, dengan disiplin kerja yang tinggi diharapkan karyawan mampu mengerjakan tugas-tugas dengan tepat waktu, sehingga penjualan yang ditargetkan oleh perusahaan bisa tercapai dengan lancar. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang rendah akan berdampak terhadap kinerja perusahaan, hal ini disebabkan oleh sikap mental yang selalu lalai dalam

melaksanakan tugas sehingga tugas tidak bisa dikerjakan sesuai dengan target yang diharapkan. Sikap disiplin yang kurang sudah mencerminkan rendahnya loyalitas karyawan pada suatu perusahaan, dalam hal ini loyalitas karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena loyalitas merupakan suatu sikap mental dari karyawan yang ditunjukkan dengan sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk.

PT Telkom Medan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan terus berupaya dengan melakukan terobosan dan penilaian. Salah satu penilaian dilakukan dengan menilai absensi karyawan. Adapun absensi karyawan dilakukan dengan mengkalkulasikan ketidakhadiran karyawan baik itu dalam kondisi sakit (S), izin (I), maupun tidak ada keterangan atau alpa (A). Dimana dalam key performance indicator (KPI) tersebut dibuat untuk menguji kedisiplinan karyawan tahun 2023 adalah distribusi absensi karyawan setiap unit maksimal dijumlahkan dalam angka 50. Berikut disajikan tabel absensi unit kerja selama periode 2023 (Januari – September 2023) sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Absen Berdasarkan Unit Kerja Selama Periode 2023.

No.	Unit Kerja	Absensi			Jumlah
		S	I	A	
1	Staff Gudang	3	3	-	6
2	Teknisi Bidang Pasang Baru	6	1	-	7
3	Teknisi Bidang Pemeliharaan	4	6	-	10
4	Teknisi Bidang Gangguan	1	2	-	3
5	Staff Perangkat Aktif (FTM)	-	2	-	2
6	Bidang Keamanan SAS	-	-	-	-
7	Bidang Kebersihan	5	-	-	5
	Total	19	14	0	33

Sumber : Telkom area Cinta Damai 2023

Dalam tabel distribusi absensi diatas diperoleh selama periode Januari hingga september 2023 diangka 33 atau lebih kecil dari nilai KPI untuk kedisiplinan melalui absensi yaitu diangka 50. Namun hal yang perlu diperhatikan adalah distribusi ini masih bersifat sementara dimana kondisi ini harus terjaga agar KPI untuk kedisiplinan pada akhir tahun dapat tercapai. Mengingat sisa bulan hitungan masih ada empat bulan lagi yang bisa saja kondisi ini tidak dikontrol bisa berimplikasi pada tidak tercapainya KPI Perusahaan yang telah ditetapkan. Maka perlu adanya kedisiplinan dari seluruh unit kerja agar terus menjaga absensi kehadiran agar target KPI dapat terealisasi.

Penelitian mengenai analisa terkait kompensasi dan disiplin kerja yang berkaitan dengan loyalitas kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang menghasilkan persinggungan dan perbedaan pendapat antar peneliti. Penelitian yang menguji mengenai pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, akan tetapi terdapat perbedaan-perbedaan hasil penelitian yang dikemukakan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sesilia (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Sedangkan hasil penelitian Fiddini (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

Tabel 1. 3 Research Gap Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja

Pengaruh Kompensasi Terhadap loyalitas Kerja	Peneliti	Hasil Penelitian
	Sesilia (2015)	Terdapat Pengaruh
	Fiddini (2016)	Tidak Terdapat Pengaruh

Sumber: Sesilia (2015), Fiddini (2016), Data Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk memilih dan membahas masalah kompensasi, disiplin kerja, dan loyalitas kerja dalam bentuk

skripsi berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada Telkom Medan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Semakin tinggi target yang diberikan perusahaan kepada karyawan seharusnya berbanding lurus dengan kompensasi yang seharusnya diterima karyawan.
- b. Karyawan bekerja tidak profesional dikarenakan kompensasi yang tidak sebanding sehingga ketika memberikan pelayanan kepada konsumen tidak dilakukan secara maksimal.
- c. Kurangnya kesadaran karyawan akan disiplin kerja yang nantinya akan mempengaruhi KPI Perusahaan.
- d. Tingkat loyalitas kerja karyawan untuk dapat berpartisipasi terhadap kemajuan perusahaan berkurang karena adanya anggapan bahwa tidak perlu terlalu melakukan lebih banyak karena tidak sebanding dengan kompensasi yang didapatkan (loyalitas menurun).
- e. Loyalitas kerja beberapa karyawan menurun dikarenakan kompensasi yang didapatkan tidak sebanding dengan target kerja yang diberikan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan penelitian. maka penulis membatasi masalah agar tetap fokus pada pokok permasalahan

untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel kompensasi, disiplin kerja, dan loyalitas kerja pada karyawan PT Telkom Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Telkom Medan?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Telkom Medan?
- c. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Telkom Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat pokok masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh signifikan kompensasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Telkom Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Telkom Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Telkom Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta memperluas wawasan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

b. Manfaat Praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian selanjutnya.

c. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mengenai masalah yang diteliti, sehingga diperoleh gambaran yang lebih jelas dalam penerapan teori dengan yang terjadi di lapangan.

d. Manfaat Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Perusahaan perihal permasalahan yang terjadi mengenai variabel yang diuji pada penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkumanegara (2015:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Sutrisno (2017:5) Manajemen sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

2.1.1.2 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkumanegara (2015:2) Terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu berikut ini :

- a. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari perencanaan sumber daya

- manusia, analisis jabatan, penarikan pegawai, penempatan kerja, *Orientasi kerja (job orientation)*.
- b. Pengembangan tenaga kerja mencakup pendidikan dan pelatihan (*training and development*), pengembangan (*karier*), penilaian prestasi kerja,
 - c. Pemberian balas jasa mencakup gaji/upah, insentif dan keuntungan (*benefit*) dan pelayanan.
 - d. Integrasi mencakup kebutuhan karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan partisipasi kerja.
 - e. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup komunikasi kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3) dan pengendalian konflik kerja.
 - f. Pemisahan tenaga kerja mencakup pemberhentian karyawan.

2.1.2 Loyalitas Kerja

2.1.2.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut kamus ilmiah populer loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Nitisemito (2015 : 177) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab.

Loyalitas timbul dari dalam diri sendiri yang berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan membutuhkan perusahaan sebagai sumber penghidupan dan perusahaan

juga dianggap mempunyai kepentingan pada karyawan, karena dengan karyawan itulah perusahaan akan dapat melakukan produksi dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mudiarta (2015 : 235) loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaannya sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan tersebut walaupun perusahaan dalam keadaan maju atau mundur.

2.1.2.2 Tujuan Loyalitas Kerja

Menurut As'ad (2017:88), loyalitas kerja memiliki beberapa tujuan dalam berbagai hal dalam suatu perusahaan. Tujuan loyalitas kerja 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.
- f. Retensi karyawan sangat menguntungkan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi karyawan akan tercipta integritas, kebijaksanaan dan rasa hormat dalam bekerja.

2.1.2.3 Manfaat Loyalitas Kerja

Menurut Runtu (2020:28), loyalitas kerja memiliki beberapa dampak pada karyawan itu sendiri, manfaat loyalitas kerja karyawan adalah:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- b. Menciptakan sikap komitmen dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- c. Memenuhi kebutuhan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Pemenuhan kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Membantu karyawan mempertahankan mereka di perusahaan.

2.1.2.4 Aspek – Aspek Loyalitas Kerja

Aspek-aspek loyalitas kerja karyawan yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2017:112), yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

- a. Taat pada peraturan, dimana segala kebijakan yang diterapkan di perusahaan untuk memperlancar dan mengatur pelaksanaan tugas pimpinan perusahaan dihormati dan dilaksanakan dengan benar. Keadaan ini akan menimbulkan suatu disiplin yang berpihak pada perusahaan untuk mencapai tujuannya.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan, dimana karakteristik pekerjaan dan kinerja fungsinya memiliki konsekuensi yang dipaksakan oleh pekerja. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan kesadaran akan segala risiko yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya akan memberikan pemahaman tentang keberanian dan rasa tanggung jawab terhadap risiko dari apa yang telah dilakukan.
- c. Kemauan untuk bekerja sama, dimana bekerja sama dengan orang-orang dalam tim memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu saja.
- d. Rasa memiliki, dimana adanya rasa memiliki diantara karyawan perusahaan akan mendorong karyawan untuk peduli bertanggung jawab terhadap perusahaan, yang pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Kesukaan terhadap pekerjaan, dimana Perusahaan harus mampu menghadapi kenyataan bahwa karyawannya datang setiap hari untuk bekerja sama keseluruhan dalam pekerjaan.

2.1.2.5 Faktor - Faktor Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Menurut Runtu (2020:27), bahwa timbulnya loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh:

- a. Karakteristik pribadi, dimana karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, dimana 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, dibuat 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.

2.1.2.6 Indikator Loyalitas Kerja

Menurut Gozaly dan Wibawa (2018:31), mengatakan bahwa indikator loyalitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, dimana keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi ditunjukkan oleh karyawan yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari perusahaan karena melanggar beberapa aturan.
- b. Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dan diterima oleh karyawan akan menginspirasi karyawan untuk selalu menghayati nilai-nilai tersebut dan selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi kesetiaan terhadap kriteria ini ditunjukkan dengan kesediaan organisasi untuk bekerja di luar jam kerja, jika diminta oleh organisasi pada waktu-waktu tertentu dan untuk kepentingan tertentu serta mengutamakan kepentingan organisasi diatas pribadi kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Menurut Nurjaman (2014:179) kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Sementara menurut Hasibuan dan Silvy (2019:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2.1.3.2 Klasifikasi Kompensasi

Menurut Marwansyah (2014: 276) mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu:

- a. Kompensasi langsung; yang terdiri atas gaji dan upah pokok, dan insentif dan bagi hasil.
- b. Kompensasi tidak langsung; yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis dimana yang disediakan secara sukarela oleh pengusaha/ majikan, dan yang diwajibkan oleh hukum/ peraturan.

Menurut Mangkunegara (2015 : 85-86), ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

- a. Upah dan gaji, dimana upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.
- b. *Benefit* (keuntungan) dan pelayanan, dimana benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

2.1.3.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:121-122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain :

- a. Ikatan kerja sama, dimana dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja, dimana dengan balas jasa, karyawan akan dapat

- memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif, dimana jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
 - d. Motivasi, dimana jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawasanya.
 - e. Stabilitas karyawan, dimana dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
 - f. Disiplin, dimana dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
 - g. Pengaruh Serikat Buruh, dimana dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
 - h. Pengaruh Pemerintah, dimana jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2016:127-129) antara lain sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, dimana jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- b. Kemampuan dan kesediaan Perusahaan, dimana apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- c. Serikat Buruh/Organisasi karyawan, dimana apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- d. Produktivitas kerja karyawan, dimana jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres, dimana Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

- f. Biaya Hidup/*Cost of Living*, dimana apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.
- g. Posisi jabatan karyawan, dimana karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja, dimana jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
- i. Kondisi perekonomian nasional, dimana apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian

kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

- j. Jenis dan sifat pekerjaan, dimana kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (*finansial*, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (*finansial*, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.3.5 Sistem dan Kebijakan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:123-127) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

- a. Sistem waktu, dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.
- b. Sistem hasil (*Output*), dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu

mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

- c. Sistem borongan, dimana sistem borongan adalah suatu pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.
- d. Kebijakan kompensasi, dimana baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan.
- e. Waktu pembayaran kompensasi, artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan lebih baik.

2.1.3.6 Hubungan Kompensasi dengan Loyalitas Kerja.

Menurut Simamora (2015:140) Kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima orang melalui hubungan kepegawaian melalui

sebuah organisasi. Kompensasi dapat berupa upah/gaji, insentif, tunjangan maupun fasilitas. Kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya yang pada akhirnya pada loyalitas kerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan tinggi, maka karyawan secara otomatis akan memberikan kerja maksimal dan loyalitas kerja tanpa melihat ukuran materil yang ditimbulkan dari loyalitas yang mereka berikan.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Menurut Siagian (2019:43) pentingnya disiplin kerja agar tindakan yang dilakukan untuk

mendorong karyawan menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan, yang akhirnya menciptakan disiplin diri. Menurut Mangkunegara (2015:129) disiplin menjadi penting untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk mengerakkan pegawai berdisiplin diri. Agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja penting dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk membangun sifat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2.1.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi, dimana besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, dimana keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin

dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, dimana pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pimpinan mengambil tindakan, bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai, dimana pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, dimana dengan kepemimpinan yang baik, seorang

pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2019:98) tujuan dan manfaat disiplin kerja dilihat dari berbagai aspek antara lain:

- a. Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- b. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- c. Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:195), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran, dimana kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.
- b. Tanggung jawab, dimana kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan.
- c. Norma, dimana serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah

yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesama.

Menurut Mathis (2016:194-198) indikator kedisiplinan yang dapat diukur adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan, dimana tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan
- b. tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.
- c. Teladan pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para
- d. bawahannya atau para karyawan/karyawati.
- e. Balas jasa, dimana balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.
- f. Keadilan, dimana keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu

merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

- g. Waskat, dimana waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- h. Sanksi hukuman, dimana sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.
- i. Ketegasan, dimana letegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.
- j. Hubungan kemanusiaan, terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.4.5 Hubungan Disiplin Kerja dengan Loyalitas Kerja

Menurut Hasibuan (2019:194), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi

tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan loyalitas kerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.2 Penelitian terdahulu

Berbagai penelitian telah dilakukan dalam menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan juga sebagai gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian ini :

Penelitian Ayudia Popy Sesilia (2015) melakukan penelitian hubungan antara Kompensasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Perkebunan

Nusantara II Kebun Sei Musam. Hasil penelitian ini adalah variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Penelitian Naila Fiddini (2016) melakukan penelitian hubungan antara Kompensasi dengan Loyalitas Kerja Account Officer (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa tidak adanya korelasi antara kompensasi dengan loyalitas kerja Account Officer (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang.

Penelitian Putu Ayu Wulandari Batubara (2018) melakukan penelitian berjudul Analisis Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Kerja di Grapari Mitra Telkomsel Kampung Lalang dengan partisipasi sebagai variabel intervening. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kompensasi serta disiplin kerja dengan loyalitas kerja pada Grapari Mitra Telkomsel Kampung Lalang.

Penelitian Sari (2019) melakukan penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru). Hasil penelitian ini adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

Penelitian Ma'ruf (2021) melakukan penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. GF Indonesia Hasil penelitian ini adalah menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian Ghinasaffa Auliza Athahaura (2022) melakukan penelitian Hubungan antara kompensasi serta disiplin kerja dengan loyalitas kerja pada

karyawan di PT. Triangle Motorindo Semarang. Hasil penelitian ini adalah secara parsial menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan kompensasi serta disiplin kerja dengan loyalitas kerja di PT. Triangle Motorindo Semarang.

Berikut adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja dan loyalitas kerja yang ditunjukkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 2.1.
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Peneliti	Tinjauan Penelitian Terdahulu	Variabel	Hasil penelitian
1	2015	Ayudia Popy Sessilia	Hubungan antara Kompensasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Musam	Dependen : Loyalitas kerja Karyawan Independen : Kompensasi	Hasil pengujian menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan.
2	2016	Naila Fiddini	Hubungan antara Kompensasi dengan Loyalitas Kerja Account Officer (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang.	Dependen : Loyalitas kerja Karyawan Independen : Kompensasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya korelasi antara kompensasi dengan loyalitas kerja Account Officer (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang.
3	2018	Putu Ayu Wulandari	Analisis Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap	Dependen : Loyalitas Kerja Independen : Kompensasi,	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa adanya

		Batubara	Loyalitas Kerja di Grapari Mitra Telkomsel Kampung Lalang	Disiplin Kerja	hubungan positif dan signifikan antara kompensasi serta disiplin kerja dengan loyalitas kerja pada Grapari Mitra Telkomsel Kampung Lalang.
4	2019	Novita Sari	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru).	Dependen : Loyalitas Kerja Independen : Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.
5	2021	Ma'ruf	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. GF Indonesia	Dependen : Loyalitas Kerja Independen : Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja, kerja terhadap loyalitas karyawan baik secara parsial maupun simultan.
6	2022	Ghinasaffa Auliza Athahaura	Hubungan antara kompensasi serta disiplin kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan di PT. Triangle Motorindo Semarang.	Dependen : Loyalitas Kerja Independen : Kompensasi, Disiplin Kerja	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan kompensasi serta disiplin kerja dengan loyalitas kerja di PT. Triangle Motorindo

					Semarang.
--	--	--	--	--	-----------

Sumber : Sesilia (2015), Fiddini (2016), Batubara (2018), Sari (2019), Ma'ruf (2021), Athahaura (2022), Data dikelola peneliti (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60) Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian dan dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan agar keputusan yang di ambil dapat lebih efektif. Berdasarkan landasan teori dan masalah penelitian, maka peneliti mengembangkan kerangka konsep penelitian yang akan diuji melalui data primer dan data skunder dilakukan pengujian secara sim dan parsial.

2.3.1. Hubungan Kompensasi (X_1) dan Loyalitas Kerja (Y).

Menurut Simamora (2015 : 445) kompensasi adalah terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (financial rewards) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi dari perusahaan berpotensi untuk berdampak positif apabila selaras dengan harapan karyawan. Kompensasi dapat diartikan sebagai semua pemberian perusahaan untuk karyawannya sebagai imbalan terhadap segala pencapaian tugas karyawan dan kinerja yang telah dilakukan. Imbalan dapat berupa finansial atau barang yang diberikan sesuai dengan kinerja yang telah didedikasikan untuk perusahaan

Berbagai peneliti telah menguji hubungan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Athahaura (2022) dan Batubara (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan kompensasi dengan loyalitas kerja.

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Loyalitas Kerja (Y).

Menurut Hasibuan (2015:193) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan sebuah alat di mana difungsikan oleh manajer di suatu perusahaan untuk dapat melakukan komunikasi secara terbuka dengan bawahannya supaya dapat memunculkan perubahan baik terhadap suatu perilaku karyawan yang diinginkan oleh perusahaan. Disiplin kerja digunakan sebagai upaya dengan tujuan meningkatkan kesadaran serta kesukarelaan dalam menjalankan aturan dan nilai yang ada di perusahaan. Berbagai peneliti telah menguji hubungan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Maaruf (2021) dan Sari (2019) yang menunjukkan bahwa hasil penelitian menjelaskan terdapat pengaruh signifikan antara Insentif dan disiplin kerja, kerja terhadap loyalitas karyawan baik secara parsial maupun simultan.

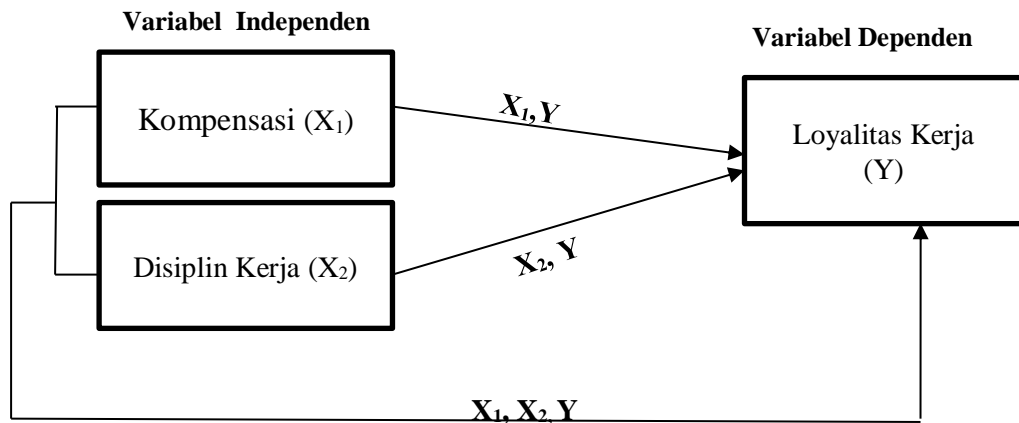
2.3.3 Hubungan Kompensasi (X_1) , Disiplin Kerja (X_2) dan Loyalitas Kerja (Y).

Menurut Hasibuan (2015:140) loyalitas merupakan keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas merupakan respon emosional yang dimunculkan oleh karyawan dibuktikan dengan munculnya hubungan erat antara karyawan dengan perusahaan. Kompensasi dari perusahaan berpotensi untuk berdampak positif apabila selaras dengan harapan karyawan. Kompensasi dapat diartikan sebagai semua pemberian perusahaan untuk karyawannya sebagai imbalan terhadap segala pencapaian tugas karyawan dan kinerja yang telah dilakukan. Imbalan dapat berupa finansial atau barang yang diberikan sesuai dengan kinerja yang telah didedikasikan untuk perusahaan.

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada tercapainya keberhasilan perusahaan di mana dengan adanya disiplin kerja membuat karyawan menyadari pentingnya taat pada peraturan yang berlaku di perusahaan.

Permasalahan lain adalah kurangnya atasan dalam memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam bekerja, utamanya bagi mereka yang mampu mencapai target perusahaan. Berbagai peneliti telah menguji hubungan dan pengaruh beban Kerja dan prestasi kerja karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan.

Bedasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kernagka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2017:8) adalah preposisi yang dirumuskan dengan maksud untuk diuji secara empiris. Preposisi merupakan ungkapan atau pernyataan yang dapat dipercaya, disangkal, atau diuji kebenarannya mengenai konsep atau konstruk yang menjelaskan atau memprediksi fenomena. Adapun hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah yang terkait dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya antara lain :

H₁ : Kompensasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).

H₂ : Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).

H₃ : Kompensasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja (Y).