BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk dari semua pembayaran melalui karyawan sehingga menimbulkan hubungan dalam bekerja, maka dari itu kompensasi mempunyai dua hal yang utama sebagai pembayaran yang berbentuk finansial langsung seperti upah , gaji , intensif , komisi dan bonus, juga yang kedua pembayaran tidak langsung seperti halnya asuransi dan perusahaan membayarliburan kerja (Heryati, 2016: 58).

Kompensasi yang diterima oleh karyawan, baik kompensasi finansial maupun nonfinansial cukup baik pada umumnya dapat mendorong semangat kerja karyawan dalam bekerja(Sri, 2015: 43). Kompensasi juga merupakan bentuk dari penghargaan perusaan bagi karyawan bisa bersifat uang atau bukan uang (Kasmir, 2018: 233). Kompensasi merupakan bentuk dari pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktifitas kerja semakin meningkat(Heryati, 2016: 136)

Dari pengertian di atas penulis menarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk sesuatu yang baik berupa uang atau barang yang diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan sebagai balas jasa atas usaha dan tenaganya yang telah diberikan atau mengabdi kepada perusahaan tersebut.

2.1.1.2 Komponen Kompensasi

Menurut (Kasmir, 2018: 244)terdapat beberapa komponen kompensasi antara lain :

1. Gaji pokok

   Dasar dari pendapatan seseorang dalam menerima. Besar gaji yang ditentukan adalah jenjang pendidikan atau pengalaman pada saat seseorang mau masuk bekerja diperusahaan tersebut. Selanjutnya besarnya standart gaji akan terus meningkat dengan jangka waktu atau berapa lama karyawan itu bekerja.

2. Konsumsi makan

   Konsumsi makan merupakan kebutuhan yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti lauk pauk. Bisa juga diberikan untuk keluarga kecil karyawan yang menjadi tanggungannya jika ia suda berkeluarga tentunya..

3. Transportasi

   Sangat berguna bagi karyawan yang tidak memiliki alat transportasi. Bisa dalam bentuk kendaraan atau uang sebagai gantinya.

4. Perumahan

   Bisa dalam bentuk mess atau rumah yang bisa ditempat tinggali karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut.

5. Kesehatan

   Fasilitas bpjs misalnya yang berkaitan dengan kesehatan karyawan agar bekerja tidak terganggu.

6. Tunjangan jabatan

   Tangung jawab dalam tugas yang diberikan perusahaan kepadanya.

7. Tunjangan kelangkaan

   Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai keahlian khusus yang dimilikinya agar mudah untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

8. Tunjangan kemahalan

   Tunjangan ini biasanya diberikan kepada karyawan yang ditempatkan di wilayah yang tingkat inflasi tinggi.

9. Lembur

   Jam kerja lebih dari standart operasional perusahaan, biasanya akan dibayar lebih.

10. Tunjangan hari tua

    Penghargaan bagi karyawann yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut dan diberikan tunjangan karena jasa-jasa yang sudah diberikan selama ia bekerja.

11. Tunjangan hari raya

    Biasanya diberikan jika karyawan tersebut sudah bekerja lama paling tidak satu tahun agar diberikan penuh gaji atau bisa juga separuh dari ia lamanya bekerja.

2.1.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Ada delapan tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi menurut (Kasmir, 2018: 236)

1. Memberikan hak karyawan

   Karyawan diberikan kompensasi adalah hal yang wajib tentunya di setiap perusahaan.

2. Memberikan rasa keadilan

   Keterbukaan perusahaan dalam memberikan kompensasi, tudak adanya diskriminasi atau adil sehingga karyawan yang bekerja semangat dalam menjalankan tugasnya.

3. Memperoleh karyawan yang berkualitas

   Karyawan yang melamar akan di saring dan yang di panggil yang akan memenuhi kualifikasi, artinya perusahaan akan membandingkan yang mana calon karyawan yang bisa di ajak kerja sama dan bersama-sama memajukan perusahaan.

4. Mempertahankan karyawan

   Perusahaan akan mempertahankan karyawan yang mempunyai kualitas baik dalam bekerja.

5. Menghargai karyawan

   Kompensasi yang diberikan kepada karyawan adalah bentuk dari penghargaan atas balas jasa yang di berikan.

6. Pengendalian biaya

   Selayaknya aturan perusahaan, karyawan juga harus diberikan kelayakan kompensasi yang mebuat perusahaan tidak perlu susah merekrut berkali-kali karyawan baru.

7. Memenuhi peraturan pemerintah

Memberikan arti dalam kebijakan pemerintah yang mendukung programnya tersebut.

8. Menghindari konflik

   Jika perusahaan tidak adil dalam memberikan kompensasi, maka karyawan yang lain akan memberontak atau merasa percuma bekerja dengan baik, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan aturan-aturan yang berlaku dalam memberikan kompensasi.

2.1.1.4 Manfaat pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan kinerja organisasi. Hal ini mempunyai manfaat yang baik bagi karyawan dan perusahaan. Manfaat yang di dapat memperolehadanya suatu kompensasi seperti berikut menuruh(Kasmir, 2018: 238) :

1. Loyalitas karyawan meningkat

   Jika perusahaan memberikan peraturan yang benar maka seharusnya kompensasi yang diberi seharusnya juga benar-benar sesuai agar karyawan mempunyai rasa memiliki.

2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

   Jika perusahaan wajar memberikan kompensasi, maka kepatuhan karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan dipatuhi.

3. Motivasi kerja meningkat

   Karyawan terdorong melaksanakan pekerjaan dengan semangat.

4. Semangat kerja karyawan meningkat

Karyawan akan semangat dalam tugas yang dijalankannya .

5. Kinerja karyawan meningkat

   Karyawan yang berprestasi secara langsung akan meningkat dalam prestasu kerjanya..

6. Konflik kerja dapat dikurangi

   Meminimalkan konfilk antara sesama karyawan atau atasan dengan bawahan sehingga memberikan bentuk team yang solid.

7. Memberikan rasa aman

   Tidak terganggu dalam aktifitas bekerja akan memengaruhi karyawan akan tetap fokus.

2.1.1.5 Indikator Kompensasi

Kompensasi dapat didefenisikansebagai imbalan dari keseluruhan karyawan yang menerimanya dari hasil yang ia kerjakan di perusahaan. Bisa berupa fisi maupun nonfisik lalu dihitung sebaga keharusan dan diberikan karyawan sesuai dengan apa yang ia kerjakan di tempat ia bekerja sebagai ganti dalam konstribusi di organisasi(Heryenzus & Restui, 2018: 14). Indikator – indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Gaji

   Karyawan yang menerima uang karena sumbangan tenaga pikiran untuk mencapai tujuan sebagai konsekuensi yang di embannya.

2. Upah

Imblan financial lngsung yang di bayarkankepada karyawan berdasarkaan jam kerja,jumlah barang yang dihasilkan atau banyakpelayanan yang diberikaan.

3. Insentif

Karyawan yang berpenghasilan dalam bentuk finansial karena melayani dengan baik.

4. Tunjangan

Berupa gaji dalam bentuk potongan, adanya dana di perusahaan, terhubung dalam asuransi dan dapat dilakukan dengan membayar bulanan atau sekaligus.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan gairah semangat kerja karyawan utuk meningkatkan moral dan cara karyawan mendapatkan kepuasan dalam mempertahankan loyalitasnya hingga stabil lalu disiplin seperti meurunkan absensi yang buruk, terciptanya suasana kerj, kreatifitas ditingkatkan, karyawan yang ikut serta dalam mensejahterakan dan mempertinggi tanggung jawab dan juga menjalankan tugas-tugasnya(Heryenzus & Restui, 2018: 15). Motivasi adalah kesedian untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dengan arah tujuan organisasi, yang dikondisikan dengan tujuan dan upaya itu sendiri untuk memenuhi kebutuhan individual serta dorongan secara psikologis kepada seseorang dengan tujuan menentukan perilaku seseorang dalam organisasi, maka

dari itu motivasi dapat diartikan sebagai semangat kerja untuk mencapai tujuan tertentu (Wibowo & Sutanto, 2018: 2).Motivasi adalah dimana pengaruh dalam kaitan membangkitkan semangat karyawan, memelihara perilakunya dalam hubungn bekerja maupun dalam intrinsik ataupun ekstrinsik (Hafisah & Fakhri, 2019: 164). Motivasi juga merupakan sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk memastikan bahwa seseorang tersebut bergerak ke arah yang perusahaan inginkan dengan baik (Amanah, Fathoni, & Minarsih, 2016: 112).

Dari pengertian yang di kutip dari penelitian terdahulu, penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi dibagi menjadi dua bagian yaitu motivasi langsung dan tidak langsung. Motivasi langsung adalah Motivasi langsung adalah motivasi (materil & non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya.

2.1.2.2 Golongan Motivasi

Terdapat dua golongan motivasi yang digunakan antara lain menurut (Hafisah & Fakhri, 2019: 164):

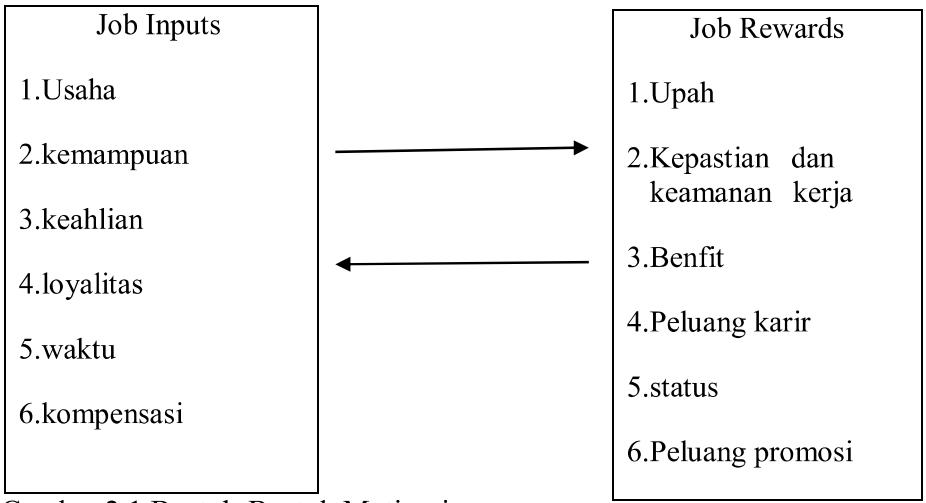
a. Motivasi berdasarkan intrinsik merupakan perangsangan atau dorongan untuk melakukan sesuatu melalui motif dalam diri individu :
    1) Pendorong minat seseorang untuk melakukan kegiatansesuai dengan keinginannya.

2) Seseorang yang meyikapi hal positif dalam melakukan kegiatan pasti akan ikut dalam kegiatan dan berusaha sebisa mungkin menyelesaikankegiatan dangan benar.
3) Penggerak dimana seseorang memenuhi kebutuhan dan melakukan usaha apapun agar timbul motivasi dari setiap individu tanpa tepaksa atau atas dasar kemauannya untuk melakukan sesuatu.

b. Selanjutnya yaitu motivasi yang didasarkan ekstrinsik yang berfungsi untuk meneruskan dorongan aktivitas yang berkaitan seperti karyawan puas dalam melaksanakan tugasnya dan puas yang terdorong dari pekerjaan baik :
   1) Kesempatan yang dikembangkan melalui pekerjaan dan muncul motivasi dalam diri
   2) Faktor sehingga menghasilkan prestasi kerja dan gaji yang memuaskan. kesehatan kerja, merupakan kebijakan administrasi perusahaan yang baik, supervise teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan.Dalam melakukan kegiatanmotivasi ekstrinsik ini berpengaruh bisa karena ajakan orang lain.

2.1.2.3 Bentuk – Bentuk Motivasi

Memotivasi karyawan juga bisa berbentuk motivasi ekstinsik maupun intrinsik sehingga menantang karyawan untuk menciptakan kontribusi potensi yang kreatif dan bertanggung jawab (Arifiin, 2018: 153). Pandangan peneliti dalam menyeimbangkan motivasi sebagai berikut *:*



Gambar 2.1 Bentuk-Bentuk Motivasi
Sumber: *Equity Theory*

2.1.2.4Dimensi Motivasi Ekstrinsik

Sumber yang ada di luar diri seseorang menuntut perilaku yang dikenal dengan *gygiene factor* menurut (Hafisah & Fakhri, 2019: 165) :

1. Diamana administrasi atau kebujakan menerapkan karyawan dalam keterkaitannya bekerja lalu pada umumnya dalam bentuk yang tertulis olen pimpinannya dan bertanggung jawab dan berbuat seadilnya.
2. Pimpinan dan bawahan harus paham miliki kecakapan dalam mengawasi karyawannya agar bekerja lebih teratur dan produktif bisa juga dilakukannya pelatihan.
3. Manajer disini harus mempunyai peran yang khusus seperti memperhatikan kondisi lingkungan yang baikmemperhatikan prestasi karyawan.
4. Relasi itu sangatlah penting baik dari atasan atau bawahan atau sesama karyawan agar terciptannya tidak canggung dalam bekerja.
5. Pimpinan yang menentukan skala gaji karyawan haru mempunyai nilai ukur dibawah pengawasannya.

2.1.2.5 Indikator Motivasi

Manajer memberikan tugas kepada karyawan agar organisasi memiliki tujuan dan memenuhi kebutuhan, disamping itu manajer harus mampu mempengaruhi karyawannya untuk termotivasi dan menjadikan loyalitas sebagai suatu penyaluran karyawan yang bermanfaat dan menguntungkan agar kualitas selalu dipertimbangkan dalam intensitasnya..Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang ,menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya menurut (Putu, Novita, Bagus, & Surya, 2019: 43)

1. Kebutuhan fisik
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

2.1.3 Loyalitas

2.1.3.1 Pengertian Loyalitas

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan kepada perusahaan, dalam mendalami rasa yaitu cinta dan rasa tanggung jawab karyawan memberikan dan berperilaku baik dan benar (Husni *et al*., 2018: 89). Dengan demikian loyalitas merupakan kemauan karyawan dalam bekerja sama

yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri, kemampuan untuk menonjolkan kepentingan karyawan tersebut (Husni *et al.*, 2018: 89). Loyaliats karyawan ditujukan dengan komitmen karyawan di dalam peusahaan yang dibentuk baik dalam organisasi maupun individu (Amanah *et al*., 2018: 48). Loyalitas memiliki kata dasar loyal yang berarti karyawan yang bersikap seti untuk memberikandukungan dan kepatuhan dari keteguhan konsistensi kepada seseorang(Gerald D.F, Adolfa, & Yantje, 2019: 327).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan loyalitas karyawan berhasil mendapatkan kesejahteraan berupa tunjangan, upah, relasi yang mepunyai karakter dalam berorganisasi dan juga pastinya pengalaman yang berharga dalam menekuni pekerjaan.

2.1.3.2 Ciri-ciri Loyalitas Karyawan

Ciri-ciri yang terdapat pada karyawan dalam loyalitas melaksanakan pekerjaan menurut(Amanah *et al*., 2016: 40)yaitu:

1. Karyawan yang sanggup mentaati peraturan dari segalaperaturan, larangan yang tidak dilakukanakan menentukan baik buruknya seorang karyawan dalam pembinaan..
2. Sebaik-baiknya karyawan adalah yang mentaati peraturan di perusahaan sehingga membpunyai tanggung jawab.
3. Rasa ingin memiliki : Karyawan yang menganggap tempat kerjanya nomer dua adalah karyawan yang mempunyai tanggung jawab kepada perusahaan sehingga menimbulkan loyalitas

2.1.3.3 Aspek-aspek Loyalitas

Dalam mewujudkan loyalitas di suatu perusahaan harus diwujudkan keterkaitan antara masing-masing aspek yaitu manajemen organisasi dan bawahannya, pengertian ini dikemukakan oleh(Hafisah & Fakhri, 2019: 165), yang pada satu titik bahwa pelaksaan bekerja dilakukan antara lain :

1. Dapat mengatur kebijakan dan memperlancar dalam melaksanakan tugas atau wewenang dangen baik juga disiplin kerja.
2. Jika menjalankan tanggung jawab harus memerima konsekuensi yang dibebankan kepada karyawan.
3. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugas dalam arti berani dan tau resiko apa yang dihadapi.
4. Orang-orang mengelompokkan dirinya agar mau bekerja sama.
5. Memiliki rasa untuk menjaga orgnisasi sehingga pada akhirnya tercapailah tujuan organisasi..
6. Hubungan antar pribadi itu sangatlah penting agar mau bersosial, bertukar pendapat.
7. karyawan yang selalu unggul dalam bekerja akan mempunyai nilai tersendiri bagi perusahaan, salah satu tips untuk unggul adalah menyukai pekerjaan kita agar lebi nyaman dan giat dalam menjalankan tugasnya.

2.1.3.4 Faktor-faktor timbulnya Loyalitas karyawan

Pengutipan survey mengenai loyalitas(Heryati, 2016: 14)kebijakan dalam mengimplementasikan juga merumuskan cukup adil dalam arti loyalitas karyawan menjadi pendorong yang di utamakan dalam penilaian kerja sedangkan menurut (Elvinawaty, Irvan, & Putra, 2019: 321)berkomunikasi dengan efektif akan menuju kepada loyalitas karyawan. Terlepas dri itu komunikasi berperan sangat penting bagi tingkatan loyalitas, hal ini didukung(Hafni & Seri, 2019: 54) penyebab ketidak percayaan keputusan membuat organisasi mengambil keputusan akan buruknya komunikasi dalam defenisi loyalitas ini (Runtu, 2013: 143). Untuk berpatisipasi dalam meningkatkan keputusan yang di ambil maka adanya pengkajian didasari produktifitas dan fleksibilitas seperti tunjangan dan hubungan baik juga saling percaya akan melangsungkan kepercayaan dan kompensasi pun sangat bermakna di mata karyawan(Husni *et al.,* 2018: 243). Perlu diketahui bahwa memperlakukan karyawan dengan baik maka atasan mengerti bahwa karyawan merupakan asset yang berharga bagi perusahaan karyawan, (Amanah *et al.*, 2017: 34). Karyawan harus percaya bahwa perusahaan memiliki tujuan dalam pencapaiannya.

2.1.3.5 Indikator Loyalitas Karyawan

Berikut merupakan Indikator meurut (Sundari *et al*., 2018: 217), yaitu :

1. Tetap bertahan dalam organisasi
2. Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan

3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan
4. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi
7. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan
8. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja sesamanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk melengkapi penelitian ini, peneliti melakukan perbandingan antar penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yaitu :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

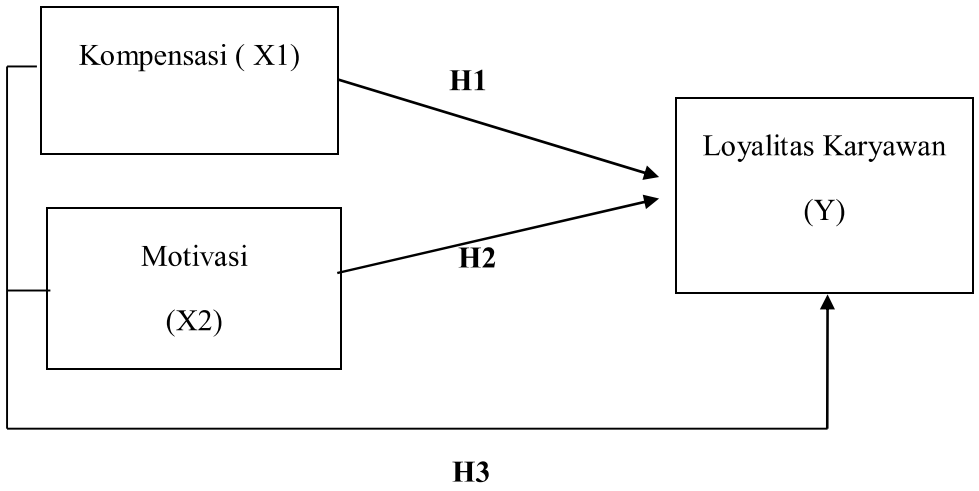
Penulis	Judul	Variabel	Hasil
(Purnamasari & Sintaasih, 2019)	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan	Variabel Independen: 1.Pengembangan Karir 2.Kompensasi 3.Iklim Organisasi Variabel Dependen : LoyalitasKaryawan	Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Iklim Organisasi mempunyai atau berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

(Hafisah & Fakhri, 2019)	Gaya Kepemimpinan Demokratik terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Intervening	Variabel Independen : Kepemimpinan Deokratik Variabel Dependen : Loyalitas karyawan Variabel Intervening : Motivasi	Gaya Kepemimpinan Demokratik mempunyai atau berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan melalui Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Intervening
(Hafni & Seri, 2019)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Hubungan Industrial, Pancasila terhadap Loyalitas Karyawan pada PT.Wirakencana Sugihindah Sehati Pekanbaru	Variabel Independen : 1.Kompensasi 2.Pengembangan Karir 3.Hubungan Industrial Variabel Dependen : Loyalitas Karyawan	Kompensasi, Pengembangan Karir, Hubungan Industrial mempunyai atau berpengarug terhadap Loyalitas Karyawan.
(Sundari et al., 2018)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan serta Disiplin Kerja terhadap Loyalitas sopir rental mobil di Lumajang	Variabel Independen : 1.Kompensasi Finansial 2.Kepuasan 3.Disiplin Kerja Variabel Dependen : Loyalitas	Kompensasi Finansial dan Kepuasan serta Disiplin Kerja mempunyai atau berpengaruh terhadap Loyalitas.
(Wibowo & Sutanto, 2017)	Pengaruh Leader Exchange(LMX), Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas karyawan departemen penjualan CV.Pratama Jaya di Madiun	Variabel Independen : 1.Exchange 2.Motivasi Kerja 3.Kepuasan Kerja Variabel Dependen : Loyalitas Karyawan	Pengaruh Leader Exchange(LMX), Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja mempunyai atau berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan

(Amanah, Fathoni, & Minarsih, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang	Variabel Independen : 1.Lingkungan Kerja 2.Motivasi 3.Gaya kepemimpinan Variabel Dependen : Loyalitas	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan mempunyai atau berpengaruh terhadapLoyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang
(Heryati, 2016: 58)	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di departemen operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	Variabel Independen : 1.Kompensasi 2.Beban Kerja Variabel Dependen : Loyalitas	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja mempunyai atau berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di departemen operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terlebih dahulu sebagai berikut

2.3 Kerangka Berpikir.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
(Sumber: Peneliti, 2019)

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasrkan latar belakang yang sudah diuraikan secara teoritis diatas, maka penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

H3: Kompensasi dan Motivasi bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.