

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis

2.1.1. Kepemimpinan

2.1.1.1. Definisi Kepemimpinan

Pemimpin dan kepemimpinan adalah dua kata yang mirip namun memiliki arti yang berbeda. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki posisi tertentu dalam hirarki organisasi (Duryat, 2016, pg.3). Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Duryat, 2016, pg.4). Kepemimpinan juga meliputi masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama baik dengan cara memengaruhi, membujuk, memotivasi, dan mengkoordinasi.

Kepemimpinan meliputi 3 implikasi yaitu (Arifin, 2012, pg.2):

1. Harus melibatkan orang lain yaitu bawahan atau pengikut
2. Mencakup kekuasaan yang tidak sama antara anggota dan pemimpin, yang dapat berupa:
 - a. *Reward*;
 - b. *Coercive power*;
 - c. *Legitimate power*;

- d. *Referent power*;
 - e. *Expert power*;
3. Kemampuan untuk menggunakan kekuasaan untuk memengaruhi perilaku melalui cara masing-masing.

Dalam konteks Pendidikan, kepemimpinan Pendidikan memiliki fungsi sebagai berikut (Duryat, 2016, pg.12):

1. Menciptakan suasana persaudaraan agar dapat bekerja dengan rasa kebersamaan.
2. Membantu kelompok untuk mengorganisir diri yaitu dengan ikut serta memberikan stimulus dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan.
3. Membantu pembentukan kelompok dalam menetapkan prosedur kerja yaitu dengan menganalisa situasi untuk kemudian menetapkan prosedur yang paling efektif dan efisien.
4. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok.
5. Pemimpin bertanggung jawab dalam mempertahankan eksistensi organisasi.

Untuk memenuhi fungsi tersebut, pemimpin harus mengembangkan tiga kompetensi yang penting (Duryat, 2016, pg.13):

1. Kemampuan untuk memengaruhi situasi.
2. Perubahan untuk memungkinkan perilaku dan sumber daya lain untuk menutup kesenjangan antara situasi saat ini dan apa yang akan dicapai.

3. Komunikasi secara efektif.

Dalam bidang kepala sekolah, kualitas kepemimpinan sangat penting dan dapat diklasifikasikan menjadi empat kategori pokok yaitu *personality, purposes, knowledge* dan *professional skill*. (Duryat, 2016, pg.26)

2.1.1.2. Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa tipe berikut, yaitu (Arifin, 2012, pg.89):

1. Tipe otokratis, pemimpin ini menganggap dirinya sebagai satu-satunya pemberi perintah dan semua orang harus mematuhi. Biasanya pemimpin ini bertindak diktator terhadap anggota kelompoknya. Pemimpin otokratis memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
 - a. Menganggap organisasi adalah milik pribadi.
 - b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
 - c. Menganggap bawahan sebagai alat semata.
 - d. Tidak menerima kritik, saran dan pendapat.
 - e. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formal.
2. Tipe militeristis, dengan ciri-ciri sebagai berikut:
 - a. Menggerakkan bawahannya lebih sering menggunakan perintah.
 - b. Menggunakan jabatan untuk dapat menggerakkan karyawan / bawahannya.
 - c. Menyukai formalitas yang berlebihan.

- d. Mengharuskan kedisiplinan yang tinggi dan kaku dari bawahan
 - e. Sulit menerima kritik dari bawahannya.
 - f. Menyukai berbagai bentuk upacara untuk berbagai keadaan.
3. Tipe paternalistis, memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
- a. Beranggapan bawahan sebagai manusia tidak atau kurang dewasa.
 - b. Bersikap protektif dan terlalu melindungi.
 - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.
 - d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kreasi.
 - e. Sering bersikap mana tahu.
4. Tipe kharismatis, tipe kepemimpinan yang sulit untuk dianalisis karena tidak memberikan petunjuk yang cukup.
5. Tipe demokratis, dengan ciri-ciri sebagai berikut:
- a. Proses penggerakan bawahan melalui kritik tolak dan pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia.
 - b. Selalu menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya.
6. Tipe laissez faire. Seperti halnya kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan ini juga tidak banyak dibahas. Pada dasarnya kepemimpinan ini berpandangan bahwa organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena anggota organisasi terdiri dari orang-orang dewasa yang sudah mengetahui apa yang

menjadi tujuan organisasi sehingga peranan pemimpin ini adalah seperti “polisi lalu lintas”.

2.1.1.3. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok (Kartono, 2017, pg.4). Adapun indikator dari kepemimpinan transformasional adalah (Wagimo & Ancok, 2015):

1. Pengaruh ideal atau dengan karisma.
2. Motivasi inspirasional dari pemimpin.
3. Stimulasi intelektual dari pemimpin.
4. Perhatian kepada individu dari pemimpin.

2.1.1.4. Faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan

Ada beberapa faktor yang memengaruhi pemimpin dalam kepemimpinannya dalam alur proses kepemimpinan. Pemimpin dapat mengaplikasi kepemimpinannya bergantung pada pola organisasi yang melingkupinya. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan adalah:

1. Adanya peningkatan kompetisi yang kompetitif dalam dunia bisnis dan juga penggunaan sumber.
2. Daya yang tepat.
3. Perubahan dalam sistem nilai masyarakat.

4. Batas standar pendidikan dan pelatihan.
5. Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal.
6. Perubahan dalam organisasi kerja.
7. Pengaruh dari serikat dagang.
8. Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan.
9. Peraturan pemerintah.

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Definisi Budaya Organisasi

Budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya (Wibowo, 2016, pg.16).

Sedangkan organisasi adalah kesatuan (susunan dan sebagainya) yang terdiri atas bagian-bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan untuk tujuan tertentu serta kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama (Departemen Pendidikan Nasional RI, 2008,988).

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo, 2016, pg.17). Budaya organisasi biasanya mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan

digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi adalah nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya dalam organisasi. Tiga sudut pandang mengenai budaya organisasi yaitu (Sulaksono, 2015, pg.4):

1. Merupakan produk konteks pasar ditempat organisasi beroperasi, peraturan yang menekan dan sebagainya.
2. Merupakan produk terstruktur dan fungsinya dalam organisasi.
3. Merupakan produk sikap orang dalam pekerjaan mereka, berarti produk perjanjian psikologis antara individu dengan organisasi.

Pendiri organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap budaya awal dibangunnya organisasi tersebut karena pendiri hanya akan merekrut karyawan yang sepemikiran dan seperasaan dengan mereka. Kemudian pemilik melakukan indoktrinasi dan menyosialisasikan cara pikir dan perilakunya kepada karyawan. Terakhir, perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi diri dan demikian menginternalisasi keyakinan, nilai dan asumsi pendiri tersebut. (Sulaksono, 2015, pg.6).

Keberhasilan seorang pemimpin akan dapat dilihat dalam pengaruh mereka secara langsung terhadap budaya organisasi. Pembentukan budaya ini dapat dilihat lebih dekat melalui perilaku para anggota dan semangat yang mendorongnya.

2.1.2.2. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi sebagai berikut (Sulaksono, 2015, pg.47):

1. Menunjukkan identitas.
2. Menunjukkan Batasan peran yang jelas.
3. Menunjukkan komitmen kolektif.
4. Membangun stabilitas sistem sosial.
5. Membangun pikiran sehat dan masuk akal.
6. Memperjelas standar perilaku.

Dengan demikian, disimpulkan bahwa fungsi budaya kerja adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan yang sekaligus berfungsi sebagai kontrol atas perilaku karyawan (Sutrisno, 2018, pg.7). Budaya organisasi sangatlah penting untuk perkembangan sekolah. Jika dirasa budaya organisasi tidak lagi mendukung perkembangan sekolah, maka sebaiknya diadakan perubahan budaya organisasi. Kesadaran akan pentingnya perubahan pada budaya organisasi akan memengaruhi performa institusi (Wangdra, 2018, pg.67).

2.1.2.3. Karakteristik Budaya Organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik budaya organisasi yang utama yaitu (Sulaksono, 2015, pg.8):

1. Inovasi dan keberanian untuk mengambil resiko, dengan kata lain karyawan didukung untuk berpikir dan bersikap inovatif dan mau mengambil resiko.
2. Memperhatikan pada hal-hal rinci, karyawan diharapkan dapat menjalankan presisi analisis dan memperhatikan hal-hal yang detail.
3. Orientasi hasil, manajemen lebih mempertimbangkan pada hasil akhir dari sesuatu dibandingkan penilaian teknik dan proses.
4. Orientasi orang, keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi tim, memfokuskan sejauh mana perkembangan pekerjaan tim daripada pekerjaan individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas, sebagaimana kegiatan organisasi menekan dan dipertahankan status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

2.1.2.4. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut (Sulaksono, 2015, pg.14):

1. Inovatif memperhitungkan resiko yaitu dengan memberi perhatian terhadap masalah yang akan merugikan perusahaan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail dalam melakukan pekerjaan.

3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.
5. Agresif dalam bekerja.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

2.1.2.5. Faktor Budaya Organisasi

Budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendiri yang memengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan anggota organisasi. Selain dari pendiri, masih ada beberapa faktor yang memengaruhi budaya organisasi. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi adalah komunikasi, motivasi, karakteristik organisasi, proses administrasi, struktur organisasi, gaya manajemen.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016, pg.286). Kompensasi juga dapat disebut sebagai penghargaan atau bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat (Wibowo, 2016, pg.153).

2.1.3.2. Tujuan Kompensasi

Kompensasi biasa diberikan kepada karyawan dengan tujuan sebagai berikut (Hasibuan, 2016):

1. Ikatan Kerjasama, ikatan formal antara majikan dengan karyawan.
2. Kepuasan kerja, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan- kebutuhan fisik, status sosial, dan egonya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang Qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivikasi, faktor yang mendorong untuk melakukan sesuatu.
5. Disiplin, kedisiplinan karyawan biasa meningkat jika pemberian balas jasa meningkat.
6. Pengaruh serikat buruh, hal ini dapat dihindari jika program kompensasi berjalan dengan baik.
7. Pengaruh / intervensi pemerintah dapat dihindari jika program kompensasi sudah sesuai dengan undang-undang yang berlaku, misalnya batas upah minimum.

Adapun tujuan kompensasi untuk guru adalah sebagai berikut (Aisyah, 2019, pg.9):

1. Menghargai prestasi guru, pemberian kompensasi yang mengacu pada prestasi kerja yang dapat mendorong perilaku guru sesuai dengan yang dikehendaki oleh sekolah.
2. Manajemen keadilan gaji guru berdasarkan fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
3. Mempertahankan guru atau mengurangi *turnover* guru agar guru betah bekerja di sekolah sekaligus mencegah pindahnya guru ke tempat lain.
4. Memperoleh guru yang bermutu karena sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak pelamar.

5. Pengendalian biaya. Banyaknya keluar masuknya guru akan mengganggu biaya dari sekolah.
6. Memenuhi peraturan karena suatu sekolah yang baik dituntut adanya sistem administrasi yang baik.

2.1.3.3. Indikator Kompensasi

Kompensasi dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan non-finansial (Simamora, 2014, pg.30) di mana kompensasi finansial dibagi menjadi kompensasi langsung (bayaran pokok, insentif, dll) dan kompensasi tidak langsung (program perlindungan, iuran diluar jam kerja, cuti hamil). Sedangkan kompensasi non-finansial biasa menuju ke lingkungan kerja dan pekerjaan.

Adapun indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2013, pg.86):

1. Gaji yang merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kerja dan kontribusi terhadap perusahaan.
2. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
3. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
4. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.1.3.4. Faktor yang memengaruhi kompensasi

Jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tentunya bukan sembarangan jumlah yang diberikan oleh pimpinan. Jumlah tersebut diputuskan berdasarkan kondisi dan keadaan yang disepakati. Adapun faktor yang memengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut (Nur Aisyah & Suratno, 2019, pg.18):

1. Suplai dan permintaan tenaga kerja.
2. Serikat karyawan.
3. Produktivitas.
4. Ketersediaan untuk membayar.
5. Kemampuan untuk membayar.
6. Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian.
7. Kendala-kendala pemerintah.

2.1.4. Loyalitas

Loyalitas kerja dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang ditandai dengan, keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan bekerja sebaik mungkin untuk kemajuan perusahaan dan rela berkorban serta melakukan apapun untuk kemajuan organisasi (Ahmad, 2021, pg.48). Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan. Biasanya loyalitas terhadap perusahaan dianggap memiliki nilai utama (Kasmir, 2016, pg.206).

2.1.4.1. Indikator Loyalitas

Secara umum, penilaian loyalitas karyawan dapat dinilai dari beberapa indikator penilaian. Adapun loyalitas karyawan dapat terlihat dari indikator-indikator berikut (Ahmad, 2021, pg.49):

1. Kepatuhan, kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan.
2. Tanggung jawab, menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi keputusan atau tindakan yang telah diambil.
3. Pengabdian, kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan yang tulus terhadap perusahaan.
4. Kejujuran, kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara, atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran.

2.1.4.2. Faktor Loyalitas

Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah sebagai berikut (Swadarma & Netra, 2020, pg.1741):

1. Kompensasi, imbal hasil yang berhak didapatkan oleh karyawan dalam rangka perusahaan memberikan kompensasi tinggi dan baik.
2. Motivasi, dapat membuat karyawan merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja dan dapat sepenuh hati bekerja untuk organisasi atau perusahaan.

3. Lingkungan kerja, faktor ini memengaruhi kenyamanan seorang karyawan untuk bertahan di sebuah organisasi atau perusahaan.

2.1.4.3. Ciri-Ciri Karyawan Loyal

Ciri-ciri karyawan yang loyal adalah sebagai berikut:(Ahmad, 2021, pg 56)

1. Bertanggung jawab, mampu mengemban tugas dengan benar dan mengambil resiko bahwa apapun yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan walaupun menyakitkan.
2. Mau berkorban untuk kepentingan bersama ataupun organisasi.
3. Berani menjadi diri sendiri.
4. Melibatkan diri di setiap kegiatan yang diselenggarakan organisasi.
5. Menerima dengan lapang dada setiap kritik yang disampaikan oleh pimpinannya maupun karyawan lain.
6. Mengembangkan dan meningkatkan mutu profesi.
7. Selalu berbicara, bersikap dan bertindak sesuai dengan martabat profesinya.
8. Menciptakan dan memelihara hubungan baik sesama karyawan.
9. Tidak melakukan tindakan yang merugikan dan merusak nama baik rekan seprofesinya dan menjunjung martabat karyawan lain secara keseluruhan maupun pribadi.
10. Memelihara, membina, dan meningkatkan organisasi sebagai sarana pengabdianya.
11. Melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijakan organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam penelitian ini. Sesuai dengan topik, maka penelitian dahulu yang dikemukakan adalah:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	(Nguyen et al., 2020)	Factors Affecting Employee Loyalty: A Case of Small and Medium Enterprises in Tra Vinh Province, Viet Nam	Penelitian kuantitatif dengan cara survei	Seluruh faktor (kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja) ini memiliki dampak positif kepada loyalitas karyawan. Nilai variabel yang pengaruh terbesar terhadap loyalitas karyawan secara urut adalah kepemimpinan ($\beta = 0,271$), karakteristik pekerjaan ($\beta = 0,225$, kebijakan Remunerasi ($\beta = 0,1135$), budaya organisasi ($\beta = 0,098$) dan lingkungan kerja ($\beta = 0,091$)

2	(Lubis et al., 2021)	Efek Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru Pada Sekolah Widya Batam	Penelitian kuantitatif dengan cara survei dengan teknik analisis jalur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi di sekolah Widya secara langsung mempunyai efek yang signifikan terhadap Loyalitas guru guru. 2. Kenyamanan lingkungan kerja dan kompensasi yang diterima dapat meningkatkan loyalitas guru. 3. Loyalitas guru guru pada sekolah Widya akan berimbas kepada proses belajar mengajar di kelas, sehingga turut memengaruhi kualitas sekolah Widya itu sendiri.
3	(I. W. S. Putra & Agung, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan	Penelitian kuantitatif dengan cara survei dengan teknik analisis linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel. 2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel Denpasar. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel .

4	(Nurlaela et al., 2021)	Kontribusi Perilaku Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja Guru SMA Swasta Kecamatan Cibungbulang	Penelitian kuantitatif dengan cara survei dengan teknik analisis linear sederhana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja guru secara signifikan. 2. Variabel perilaku kepemimpinan berkontribusi terhadap variabel loyalitas kerja guru SMA Swasta se-Kecamatan Cibungbulang sebesar 43%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 57%.
5	(B. N. K. Putra et al., 2021)	Compensation, Organizational Culture and Job Satisfaction In Affecting Employee Loyalty	Metode kuantitatif dengan regresi linear ganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. 2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

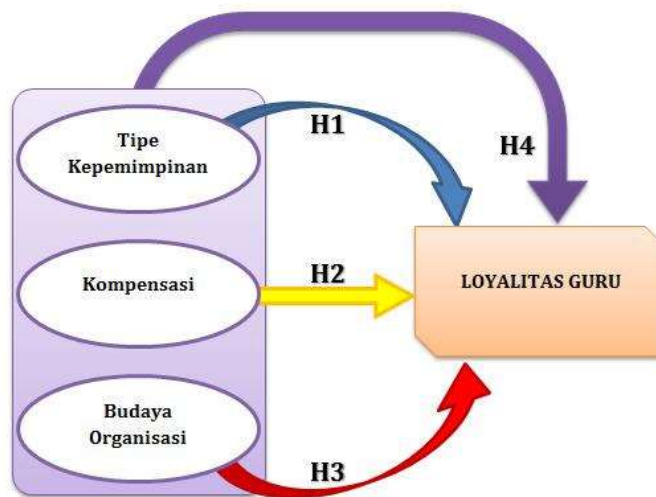
6	(Suprpto et al., 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Guru dan Loyalitas Guru Terhadap Komitmen Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir	Penelitian kuantitatif dengan cara survei dengan teknik analisis jalur	<p>1. Terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja guru terhadap komitmen guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir.</p> <p>2. Terdapat pengaruh secara signifikan loyalitas guru terhadap komitmen guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir.</p> <p>3. Terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja guru dan loyalitas guru terhadap komitmen guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir.</p>
7	(Jayanti et al., 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan	Metode kuantitatif dengan penyebaran survei	Gaya kepemimpinan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan loyalitas karyawan.

8	(Fitriyani, 2018)	The Influence of Transformational Leadership, Work Environment, and Religiosity toward Employee Loyalty of IAIN Salatiga	Metode kuantitatif cross sectional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Semakin baik religiusitas seorang pegawai akan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya. 4. Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan religiusitas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
9	(Djaelani et al., 2022)	The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty	Metode kuantitatif dengan penyebaran survei	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap performa pekerjaan. 2. Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. 3. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

10.	(Muliati, 2020)	Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan		<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan transformasional secara signifikan memengaruhi loyalitas pegawai 2. Budaya organisasi secara signifikan memengaruhi loyalitas pegawai 3. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai 4. Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kompensasi yang digunakan penelitian ini secara bersama-sama memengaruhi loyalitas pegawai
-----	-----------------	---	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara budaya institusi, tipe kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas guru. Penelitian ini akan membuktikan hubungan antar variabel sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Gambar menunjukkan kerangka pemikiran penelitian yang akan dihasilkan. Dalam hal ini, loyalitas tidak hanya menuju pada berapa lama seorang karyawan bertahan pada suatu perusahaan, melainkan ke indikator-indikator mengenai apakah karyawan cukup disiplin, rela berkorban dan jujur dalam melaksanakan tugas kesehariannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Di lain pihak, banyak faktor yang meningkatkan loyalitas kerja baik kompensasi ataupun motivasi dan lingkungan kerja.

Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian sebelumnya yang menyatakan kompensasi memiliki efek yang signifikan terhadap loyalitas guru (Lubis et al., 2021, pg.69) juga hasil penelitian yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Putra et al., 2021, pg.13) serta penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan loyalitas karyawan (Jayanti et al., 2019, pg.86).

Dari kerangka pemikiran di atas, maka dapat diangkat hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta di Batu Aji.
2. H2: Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta di Batu Aji.
3. H3: Budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta di Batu Aji.
4. H4: Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta di Batu Aji.