BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Kasenda (2013: 854) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Sedangkan menurut Yani (2012: 139) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Hasibuan (2009: 118) juga mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa suransi, tunjangan, cuti dan penghargaan.

2.1.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009: 120) mengemukakan beberapa dari tujuan kompensasi, yaitu:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antar majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

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

d. Motivasi

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

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensai atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari sera mentaati peraturan – peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

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

Sedangkan menurut Handoko dalam Heryati (2016: 59) tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Memperoleh personalia yang *qualified.*
b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
c. Menjamin keadilan
d. Menghargai perilaku yang diinginkan
e. Mengendalikan biaya-biaya
f. Memenuhi peraturan – peraturan legal

2.1.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Hasibuan (2009: 129) mengemukakan, faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

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

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

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

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang – Undang dan Keppresnya

Peraturan pemerintah sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang mentapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilanya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalamn kerja yang kurang maka tingkat gaj/kompensasinya kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

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 maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengganggur.

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekrjaan yang sulit dan mempunyai resiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya

semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.4 Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009: 124) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan antara lain:

1. 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. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2. Sistem Hasil *(Output)*

   Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau 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. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh – sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem Borongan

   Sistem borongan adalah suatu cara 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.

2.1.5 Indikator Dalam Kompensasi

Menurut Simamora (2009: 208) bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah:

1. Upah dan gaji, Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif, Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan, Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas, Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan atau perlakuan khusus yang diperoleh karyawan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sofyan (2013: 19) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Menurut Tastariwal, Yunus, dan Mahdani (2015: 22) lingkungan kerja dalam satu instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan tugas.

Sedangkan Sedarmayanti (2009: 21) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Seperti yang dikemukakan Sofyan (2013: 20) secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, fentilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Rivai (2009: 793) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.

4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Flesksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

2.2.4 Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009: 22) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu, semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantar atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009: 28) indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari:

1. Penerangan Cahaya Di Tempat Kerja
2. Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja
3. Kebisingan di Tempat Kerja
4. Bau-Bauan Ditempat Kerja
5. Keamanan di Tempat Kerja
6. Hubungan Atasan Dengan Bawahan
7. Hubungan Sesama Rekan Kerja

2.3 Loyalitas Karyawan

2.3.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Wibawa dan Stephani (2014: 3079) loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasikan tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan ekstrim. Selain itu, Hasibuan dalam

Safitri (2015: 653) juga mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

Menurut Heryati (2016: 60) timbulnya loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor:

a. Karakteristik pribadi
b. Karakteristik pekerjaan
c. Karakteristik desain perusahaan
d. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan

Sedangkan Stephani dan Wibawa (2014: 3080) juga mengemukakan, banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya.

2.3.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Bekerja merupakan salah satu jalan seseorang meraih aktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal bekerja, salah satu aspek penting yang diperlukan oleh karyawan adalah loyalitas kerja.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Safitri (2015: 653) dijadikan sebagai indikator dalam loyalitas karyawan menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

1. Taat pada peraturan

   Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan perusahaan agar dapat mencapai tujuan.

2. Tanggung Jawab pada perusahaan

   Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerja sama

   Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara invidual.

4. Rasa memiliki

   Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan

bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Kesukaan terhadap pekerjaan

   Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan atau dipakai sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya meskipun ada perbedaan objek ataupun variabel yang diteliti, penelitian tersebut dipakai sebagai gambaran peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian. Metode analisis yang digunakan dan pengolahan data yang dilakukan peneliti-peneliti tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitan oleh Safitri (2015) dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Putera Lautan Kumala Lines Samarinda" dalam e-Journal Administrasi Bisnis, 2015 Vol. 3 No. 3: 650-660, Universitas Mulawarman (ISSN: 2355-5408), tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Putera Lautan Kumala Lines. Teknik Analisis yang digunakan yaitu menggunakan persamaan "Regresi Linear Sederhana" sehingga hasil dalam penelitian menyatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan diterima karena kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas.

2. Heryati (2016) telah melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Kompensasi dan Beben Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaya Palembang" dalam jurnal Ecoment Global, Vol.1 No. 2 Edisi Agustus 2016, Univesitas Indo Global Mandiri (UIGM) Palembang (ISSN: 2540-816X). Tujuan penelitian tersebut untuk menegetahui apakah kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan. Kemudian populasi pada penelitian adalah karyawan Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, dengan pengambilan sample teknik random sampling menggunakan rumus slovin sehingga terdapat sebanyak 102 responden. Teknik analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda, sehingga hasil dari penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Ardianto dan Widiastuti (2016) dengan penelitian berjudul "Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar", Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi, 2016 Vol. 12 No. 2, Universitas Surakarta (ISSN: 2085-2215), tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap loyalitas karyawan PD. BPR Bank Daerah Karanganyar. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian yaitu

regresi linier berganda, sehingga hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan PD BPR Bank Daerah Karanganyar.

4. Penelitian oleh Tastariwal, Yunus dan Mahdani (2015) dengan judul penelitian "Analisis Pengaruh Insentif, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas serta Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel di Kota Banda Aceh", Jurnal Manajemen, Vol.4 No. 1 Februari 2015, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala (ISSN: 2302-0199). Adapun tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis insentif, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel di Kota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi yang berjumlah 129 responden dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path anlysis*). Hasil yang diperoleh bahwa insentif kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel di Kota Banda Aceh.
5. Penelitan oleh Stephani dan Wibawa (2014) dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Loyalitas Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin (studi pada PT Duta Lestari Sentrama Denpasar)" E-Jurnal Manajemen, 2014 Vol. 3 No. 10,

Universitas Udayana (ISSN: 2302-8912). Adapun tujuan penelitian untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan berdasarkan jenis kelamin baik secara simultan maupun secara parsial. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu teknik analisis diskriminan (*discriminant analysis*). Berdasarkan hasil diperoleh bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kompenasis secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

6. Penelitian oleh Moch. Asmawi dan Thamrin Abdullah (2017) dengan judul penelitian "*The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty: Case in Muhammadiyah Bengkulu University," Internastional Journal of Scientific Research and Management,* 2017 Vol. 5 No. 12, *Jakarta State University* (ISSN: 2321-3418). *The purpose of this research is to analyze the direct influence of compensation, empowerment, and job satisfaction to employee loyalty. This is a quantitative research using survey method, and the data analysis is path analysis. there is direct positive influence of compensation, empowerment, and job satisfaction to employee loyalty.*
7. Penelitian oleh Siska Purnama Manurung (2017) dengan judul penelitian "*The Effect Direct and Indrect Compensation to*

Employee's Loyalty: Case of Directorate of Human Resource in PT Pos Indonesia" *Journal of Indonesian Applied Economics, Vol. 6* No. 1, *President University*, Indonesia. *The purpose of this research to asses the influence of the direct and indirect compensation to the employee's loyalty. This research using multiple linear regression analysis, indicates that the direct and indirect compensation has significant and positive relation to the employee's loyalty.*

2.5 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu perusahaan, dimana tingkat kesetiaan karyawan dalam berkontribusi untuk perusahaan dalam pekerjaan haruslah dipertahankan. Dalam meningkatkan kesetiaan atau loyalitas tersebut, tentunya ada hal yang dapat mempengaruhi yaitu kompensasi dan lingkungan kerja.

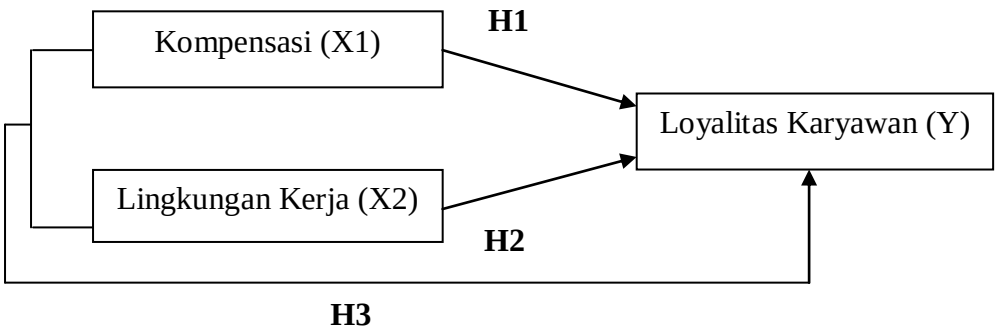
Pengaruh kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan menurut Heryati (2016: 56) dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan, perusahaan dapat melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya memberikan pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kepuasan akan kompensasi akan dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk dapat bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Sama halnya yang dikemukakan Wibawa dan Stephani (2014: 3080) pengembangan atau peningkatan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan membayarkan kompensasi menurut pasar, aman mengandung nilai-nilai kekeluargaan dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan menurut Wibawa & Stephani (2014: 3082) meningkatnya loyalitas karyawan dipengaruhi juga dengan adanya lingkungan kerja yang positif.

Begitu juga Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan menurut Ardiyanto dan Widiastuti (2016: 57) banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan, diantaranya beban kerja dan lingkungan kerja yang sudah terbentuk di perusahaan.

Kerangka pemikiran yang disajikan dalam bentuk skema sederhana dimana indikator variabel – variabel mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Loyalitas Karyawan. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber: Peneliti, 2017

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana.