

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Gaji

2.1.1.1 Pengertian Gaji

Gaji dapat diartikan sebagai kebutuhan sandang, pangan dan papan oleh karyawan karena merupakan hal yang penting dapat terjadi pada setiap perusahaan akibat adanya pemberian kerja oleh para pengusaha dan penerimaan imbal hasil oleh para karyawan dalam bentuk uang dengan jumlah yang sudah diperjanjikan saat sebelum melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Subianto, 2016: 699) Gaji adalah suatu pendapatan berbentuk uang yang harus diterima oleh tenaga kerja dalam pemberian jasa kepada perusahaan dan berhak menerima uang dengan jumlah yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan tarif bulanan.

Menurut (Ratnasari & Mahmud, 2020: 68) Gaji merupakan fenomena yang terjadi adanya suatu pemberian pekerjaan oleh perusahaan dan penerimaan pekerjaan oleh karyawan serta jasanya dapat diterima berbentuk uang sebagai konsekuensi karyawan tersebut telah ingin menyumbangkan jasanya dan pikiran agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Menurut (Krisna, Wayan, & Yulianthini, 2015: 2) gaji adalah kewajiban dalam bentuk *finansial* atau keuangan yang diberikan kepada karyawan atas tanda balas

jasanya dan motivasi pelaksana pekerjaan yang di laksanakan pada masa yang akan datang.

Menurut (Fatmawati, Gimin, & Suarman, 2018: 4) gaji adalah sesuatu yang harus diterima pekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang dilakukan. Gaji perjam atau perhari biasanya diberikan kepada karyawan dalam satu kali seminggu, atau satu kali dalam sebulan.

Menurut (Irawan, 2018: 37) gaji adalah suatu cerminan dari perasaan suka maupun duka para karyawan yang bekerja dalam perusahaan dan berhak menerima imbal hasil dari perusahaan untuk usaha yang telah dilaksanakan serta dapat memenuhi kehidupannya.

Menurut (Batjo & Shaleh, 2018: 88) gaji adalah suatu pendapatan langsung berupa uang, yang dapat diterima oleh karyawan sebagai imbal hasil kerja kerasnya yang dapat perusahaan berikan dan telah berperan dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Menurut (Assari, Desa, & Subramaniam, 2019: 51) gaji adalah suatu kewajiban perusahaan untuk dapat memberikan sejumlah uang kepada karyawan, baik karyawan kontrak maupun permanen. Dalam arti imbalan yang wajib diterima karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan secara harian, bulanan maupun tahunan.

Berdasarkan teori pengertian gaji dari beberapa para ahli diatas dan simpulan yang dapat diambil yaitu gaji merupakan penerimaan tetap berbentuk uang yang wajib didapatkan pekerja atas konsekuensi yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi penentuan upah dan gaji

Menurut (Batjo & Shaleh, 2018: 89) penentuan gaji dapat diawali dengan menganalisis pekerjaan, mendefinisikan kewajiban, serta menentukan tolak ukur kegiatan perusahaan setelah itu barulah penetapan gaji dilakukan. Meskipun prosesnya telah dijalankan secara bersama-sama tetapi untuk penetapan gaji sering terjadi kegagalan dari kata sempurna, hal tersebut dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat gaji dan pengendalian manajemen diluar perusahaan. Faktor tersebut dapat menjadi suatu provokasi terhadap divisi Sumber Daya Manusia dalam penetapan gaji. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Permintaan dan penawaran sumber daya manusia

Tenaga kerja yang disebut dengan sumber daya manusia memiliki *skill profesional* tetapi jumlah tenaga kerja yang terbatas, berpengaruh terhadap penggajian yang cenderung tinggi. Namun karyawan yang *skill* kerjanya atau tingkat keahlian yang biasa-biasa saja, tetapi jumlah tenaganya tidak terbatas, berpengaruh terhadap penggajian yang cenderung lebih kecil.

2. Kemampuan Perusahaan

Sistem pemberian gaji dilihat dari kemampuan seorang karyawan, yang dimana penggajian adalah salah satu komponen dari biaya produksi. Ketika pengeluaran perusahaan untuk pembayaran gaji karyawan lebih besar daripada *profit* perusahaan, maka dapat dipastikan perusahaan cepat bankrut yang disebabkan oleh pembayaran perusahaan lebih besar dibandingkan dengan penghasilan.

3. Serikat Pekerja

Serikat pekerja merupakan kumpulan tenaga kerja pada organisasi yang berusaha agar kewajibannya dapat tercapai. Pada negara maju, serikat pekerja mempunyai keunggulan yang lebih besar dalam hal menentukan gaji, terutama untuk serikat buruh merupakan penyedia tenaga kerja yang bermanfaat. Tuntutan dari serikat pekerja yang tertera dalam bentuk tertulis dan pemacetan terjadi jika diskusi yang dilakukan tidak mendapatkan jalan keluar atau jawaban yang tepat. Hal ini dapat menjadi dilematis bagi perusahaan yang dimana ketika gaji dinaikkan oleh perusahaan maka biaya produksi juga meningkat yang disebabkan oleh inefisiensi dan dapat mengurangi keuntungan perusahaan. Akan Tetapi ketika gaji karyawan tidak di *up* maka akan mengalami pemacetan dalam berproduksi, sehingga akan berdampak bagi perusahaan hingga pada akhirnya perusahaan mengalami kerugian. Padahal perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja dengan diutamakan yang mempunyai keterampilan tinggi atau mempunyai *skill* kerja yang *profesional*. Untuk Mengantisipasi permasalahan ini biasanya perusahaan melakukan strategi lain dari sumber daya manusia lebih menggunakan tenaga kerja manusia menjadi sumber daya teknologi atau dari cara *manual* menjadi cara *automatic* atau lebih menggunakan mesin untuk bekerja.

4. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan yang menunjuk kepada gaji yang diberikan dari perusahaan perlu memperhatikan besaran jasa yang disumbang oleh karyawan

kepada perusahaan. Karena produktivitas karyawan yang tinggi akan membuat perusahaan mendapatkan keuntungan yang lebih besar. Apabila produktivitas karyawan menurun maka perusahaan harus merancang ulang deskripsi pekerjaan untuk efisiensi, membuat jadwal training untuk meningkatkan produktivitas dan menggantikan tenaga kerja manusia.

5. Pemerintah

Pemerintah merupakan penetapan peraturan, melalui perundang-undangan, ketentuan presiden, ketentuan menteri, ketentuan gubernur dan lainnya untuk memastikan penentuan dari besar kecilnya gaji tersebut. Dalam penetapan ini memiliki sifat pengikatan dan pemaksaan, sehingga organisasi perlu menuruti ketentuannya. Peraturan tersebut dapat bersifat produktif bagi perusahaan dan tenaga kerja, karena pemerintah berada pada posisi tengah dan tidak memihak kepada siapapun.

6. Biaya Hidup

Faktor ini dipengaruhi oleh tingkat gaji yang dimana ketika biaya hidup suatu wilayah lebih tinggi maka gaji yang didapatkan oleh pekerja juga harus sinkron atau bisa lebih tinggi, dibandingkan dengan wilayah yang biaya hidupnya rendah sehingga gaji yang diterima juga harus lebih rendah. Contohnya ialah biaya hidup di kota Makasar lebih tinggi jika dibandingkan kota Palopo, maka dari itu tingkat gaji di kota Makasar lebih tinggi dan di kota Palopo lebih rendah.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Bagian ini dapat mengilustrasikan bahwa tingkat gaji yang diterima oleh karyawan dengan status yang diduduki lebih tinggi akan mendapatkan gaji yang lebih besar, jika dibandingkan dengan status diduduki lebih rendah. Perbedaannya di tingkat gaji ini yaitu ketika posisi yang diduduki lebih tinggi maka tanggung jawab yang akan didapatkan oleh karyawan tersebut juga akan lebih besar, jika dibandingkan karyawan yang berkedudukan diposisi yang lebih rendah.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Yang berkaitan dengan gaji, ketika karyawan mempunyai ilmu pendidikan dan pengalaman yang banyak maka karyawan tersebut akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi dan juga sebaliknya, ketika karyawan tidak memiliki pengalaman kerja dan pendidikannya rendah maka peluang untuk mendapatkan gaji yang tinggi itu sangat sulit atau kecil. Orang yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang tinggi sudah sewajarnya menerima gaji yang lebih besar karena untuk kinerja dan produktifitasnya pasti akan lebih baik dan terjamin dibandingkan yang tidak berpengalaman kerja atau pendidikan rendah

9. Kondisi Perekonomian Nasional

perekonomian dinegara maju akan menyebabkan gaji yang lebih tinggi, dengan disebabkan keadaan masyarakat dapat mendekati banyak para pekerja karena perusahaan memproduksi lancar sehingga masyarakat pun dapat tercerna dalam dunia industri. Namun jika keadaan pada perekonomian yang kurang maju

maka tingkat gaji juga akan dibayar lebih murah, sehingga terdapat banyak pengangguran akan hal itu.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan yang mempengaruhi pendapatan gaji, ketika jenis pekerjaannya sukar dan membutuhkan peraturan khusus dan bersifat pekerjaan yang berisiko besar terhadap keamanan serta kesehatan, maka tingkat gaji diterima oleh karyawan juga akan besar. Namun ketika jenis pekerjaannya mudah dan tidak berisiko besar, maka tingkat gaji akan sesuai dengan risiko yang diterima.

2.1.1.3 Fungsi gaji

Menurut (Agustina et al., 2015: 16) terdapat strategi pembuatan fungsi daftar gaji karyawan, yang terdiri dari dua yaitu:

1. Strategi pembayaran gaji

Dalam strategi pembayaran gaji yang terkait dengan fungsi pencatat utang dan fungsi pembayaran gaji.

2. Strategi distribusi yang terkait

Dalam strategi ini, terdapat beberapa divisi dalam mendistribusikan biaya gaji dan biaya tenaga kerja untuk menikmati manfaat tenaga kerja tersebut.

2.1.1.4 Indikator Gaji

Menurut (Ratnasari & Mahmud, 2020: 69) indikator yang terdapat pada gaji adalah sebagai berikut:

1. Kelayakan

Karyawan selalu mengharapkan gaji yang sesuai dengan kinerja yang tinggi akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi, begitu juga tingkat usia dan lama bekerja akan membuat karyawan selalu mengharapkan gaji yang layak dari perusahaan.

2. Motivasi Kerja

Timbulnya suatu *feeling* saat menerima gaji yang sesuai dengan keinginan karyawan, dalam halnya agar karyawan dapat menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya serta menjadi lebih produktif dan efisien.

3. Kepuasan Kerja

Timbulnya suatu *feeling* saat karyawan menerima gaji berdasarkan kemampuan dan keunikan yang ada dalam diri karyawan dengan perasaan memiliki tingkat senioritas yang tinggi, maka karyawan tersebut akan merasa puas dengan kinerja yang sangat dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

2.1.2 Status Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Status Karyawan

Menurut (Aspita & Sugiono, 2018: 4) status karyawan adalah posisi seseorang yang menjual jasa melalui pikiran atau tenaganya untuk mendapatkan kompensasi dengan jumlah besarannya telah diperjanjikan sebelumnya. Pada dasarnya status karyawan terdiri dari status karyawan kontrak dan status karyawan permanen.

Menurut (Pranitasari & Nabihati, 2019: 33) Status karyawan merupakan kondisi yang membedakan antara karyawan satu dan lainnya dalam perusahaan. Pada lingkungan pekerjaan status karyawan termasuk sesuatu yang unik untuk diuji. Berbagai hal yang masih dianggap lemah dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi suatu pertanggungjawaban yang dibebankan oleh pimpinan. Dilihat dari statusnya yang akan diremehkan oleh karyawan yang telah berstatus karyawan permanen. Kondisi tersebut akan berdampak emosional terhadap karyawan kontrak, dan dapat menjadi terbebani dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut (Awaludin & Rahman, 2019: 112) status karyawan adalah dimana keadaan karyawan yang berstatus karyawan kontrak yang tidak bisa menjamin *finansial* dan pekerjaan karyawan secara tetap dan status karyawan permanen yang tentunya dapat memberikan suatu jaminan pendapatan dan sosial serta *finansial*.

Menurut (Nugraha et al., 2017: 97) status karyawan merupakan suatu hal yang masih dianggap kurang penting bagi perusahaan. Yang dimana status karyawan kontrak atau status karyawan permanen secara tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi karena karyawan butuh kejelasan apakah karyawan tersebut berstatus karyawan kontrak atau permanen.

Menurut (Hendrajana, Sintaasih, & Saroyeni, 2017: 357) status karyawan adalah kondisi dimana perusahaan dapat membedakan pekerja satu dengan yang lain dalam organisasi. Dalam kenyataan status karyawan dibedakan menjadi status karyawan kontrak dan status karyawan permanen.

Menurut (Januar, Agung, & Firdaus, 2018: 7) Status karyawan merupakan posisi jabatan seseorang dalam bekerja di salah satu perusahaan atau tanggung jawab dalam perusahaan. Pendapat lain yang akan timbul adalah permasalahan ambigu atas perubahan status kerja karyawan kontrak atau calon karyawan menjadi karyawan permanen, hal tersebut dapat melibat kondisi perusahaan yang masih belum stabil.

Berdasarkan beberapa para ahli tentang teori pengertian status karyawan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa status karyawan merupakan perbedaan sumber daya manusia satu dengan lainnya dalam perusahaan, yang memiliki perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan terlebih dahulu sebelum pekerjaan dilaksanakan atau dikerjakan.

2.1.2.2 Jenis Status Karyawan

Menurut (Pranitasari & Nabihati, 2019: 35) terdapat 2 jenis status karyawan yakni:

1. Status Karyawan Kontrak

Status karyawan kontrak merupakan suatu keterikatan kerja karyawan pada perusahaan disebut perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Jenis karyawan tersebut bekerja untuk sementara waktu atau hingga kontrak tersebut berakhir. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah suatu perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan yang mengadakan keterikatan hubungan kerja dalam waktu singkat atau hanya bekerja sampai perusahaan tidak membutuhkan tenaga kerja tersebut lagi.

2. Status Karyawan Permanen

Status karyawan permanen merupakan tenaga kerja pada perusahaan dengan terikat perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Seorang karyawan permanen harus dibuktikan dalam bentuk surat keputusan pemilihan untuk menjadi karyawan permanen dip perusahaan. Maka orang tersebut tidak dapat diturunkan menjadi karyawan kontrak. Berdasarkan Ketentuan yang berlaku untuk karyawan permanen yaitu:

- a. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan permanen yang dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu”
- b. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK yang bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri dari perusahaan maka karyawan wajib mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dengan catatan “bagi karyawan yang bekerja minimal tiga tahun” dan pesangon yang diberikan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.
- c. Karyawan permanen yang di PHK memenuhi syarat dan ketentuan tertentu berhak atas psangon (Kepmenakertrans 100/MEN/VI/2004).

2.1.2.3 Keuntungan dan Kerugian Status Karyawan

Menurut (Nugraha et al., 2017: 97) terdapat keuntungan dan kerugian dari status karyawan kontrak dan status karyawan permanen yaitu:

- a. keuntungan status karyawan kontrak
 1. besarnya kesempatan menambah ilmu dan pengetahuan.
 2. Luasnya relasi dan jejaring.

3. Fleksibilitas.
- b. Keuntungan status karyawan permanen
 1. Memiliki jaminan sosial yang jelas.
 2. Mempunyai kemampuan dalam menjaga stabilitas *finansial*.
 3. Loyalitas dan jenjang karir yang tinggi pada perusahaan.
- c. Kerugian status karyawan kontrak
 1. Jenjang karir dan jaminan sosial yang tidak jelas.
 2. Tidak mempunyai kemampuan dalam menjaga stabilitas *finansial*.
- d. Kerugian status karyawan permanen
 1. Minim soal pengalaman pekerjaan.
 2. Akan berada pada lingkungan yang sama dalam jangka waktu lama.

2.1.2.4 Indikator Status Karyawan

Menurut (Aspita & Sugiono, 2018: 7) terdapat indikator yang mempengaruhi status karyawan adalah sebagai berikut:

1. Loyalitas
2. Kerjasama dengan tim
3. *Personal qualities*
4. Tanggung jawab

2.1.3 Loyalitas Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut (Safitri, 2015: 34) loyalitas atau kesetiaan merupakan suatu elemen dapat digunakan dalam mengevaluasi karyawan termasuk loyalnya karyawan terhadap

pekerjaan yang dilakukan, kedudukannya dan organisasi. Loyalitas karyawan terdiri atas ketersediaan untuk bekerja lembur, menjaga rahasia bisnis, menaati peraturan, bertahan dalam organisasi, dan lain sebagainya.

Menurut (Heryati, 2016: 60) loyalitas karyawan merupakan perusahaan yang loyalitasnya tinggi akan lebih gampang dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu kepada owner perusahaan. Namun sebaliknya, jika perusahaan loyalitas karyawannya relatif rendah, maka akan kesulitan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya yang telah ditetapkan terlebih dahulu kepada owner perusahaan.

Menurut (Mahayuni & Dewi, 2020: 1697) Loyalitas karyawan merupakan hal-hal penting bagi perusahaan karena merupakan sesuatu sangat dibutuhkan terutama untuk keberanian karyawan yang ditunjukkan oleh sikap loyal kepada perusahaan baik perusahaan sedang bersituasi positif ataupun negatif.

Menurut (Purnamasari & Sintaasih, 2019: 5763) loyalitas karyawan yaitu dilihat dari kesetiaan karyawan terhadap suatu organisasi dengan kemauan dalam bekerja sama, saling menjaga dan membela organisasi tersebut baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan untuk menghindari dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut (Swadarma & Netra, 2020: 1739) loyalitas karyawan adalah suatu tindakan kesadaran demi kebaikan perusahaan, bahkan dengan mengorbankan kepentingan mereka sendiri. Maka dari itu, berlaku untuk kegiatan yang melampaui kewajiban yang timbul dari hukum dan etika. Instrumen yang dapat diterapkan untuk

membuat loyalitas karyawan dalam perusahaan menjadi tidak memudar adalah dengan memberikan kompensasi yang adil.

Menurut (Putra & Sriathi, 2019: 7754) loyalitas karyawan merupakan suatu bentuk dari hasil kerja seseorang dari proses *input* dan *output* merupakan indikator dari loyalitas karyawan yang berusaha bagaimana cara agar dapat mencapai loyalitas yang tinggi dalam perusahaan.

Menurut (Onsardi, Asmawi, & Abdullah, 2017: 7591) loyalitas karyawan artinya seseorang harus berkomitmen atas segala kesuksesan yang akan diraih oleh perusahaan dan juga menanamkan kepercayaan bahwa mereka akan bekerja demi perusahaan merupakan pilihan terbaik.

Berdasarkan beberapa teori loyalitas karyawan menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan hal yang timbul akibat terjadinya kontak antara perusahaan dan karyawan dalam zona nyaman, serta pada akhirnya kesetiaan muncul dari diri seseorang mampu berkorban demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut (Swadarma & Netra, 2020: 1741) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Kompensasi

Merupakan suatu imbal hasil yang berhak didapatkan oleh karyawan dalam rangka perusahaan memberikan kompensasi tinggi dan baik, maka karyawan

akan memberikan rasa loyalitas yang tinggi kepada sebuah organisasi atau perusahaan.

2. Motivasi

Motivasi dari perusahaan juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, dimana pemberian motivasi yang baik dapat membuat karyawan merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja tentunya karyawan akan memberikan rasa loyalitasnya dengan sepenuh hati kepada sebuah organisasi atau perusahaan.

3. lingkungan kerja

lingkungan kerja yang baik juga dapat membuat timbulnya rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, dimana faktor lingkungan kerja ini akan mempengaruhi kenyamanan seorang karyawan untuk bertahan di sebuah organisasi atau perusahaan.

2.1.3.3 Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Menurut (Heryati, 2016: 60) Aspek-aspek loyalitas karyawan yang terdapat pada individu karyawan adalah sebagai berikut:

1. patuh terhadap peraturan.
2. Tanggung jawab terhadap perusahaan.
3. Rasa keinginan untuk bekerja sama.
4. Rasa memiliki.
5. Hubungan antar pribadi.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan.

2.1.3.4 Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut (Witari & Heryenzus, 2019: 2) terdapat Indikator-indikator loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Mampu 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

Penelitian terdahulu ini berguna dalam rangka untuk menyusun skripsi, maka peneliti akan mengangkat hasil jurnal penelitian yang hampir mirip dengan penelitian ini. Berikut penelitian terdahulu berupa jurnal-jurnal yang terkait dalam penelitian ini :

Penelitian yang dilakukan oleh (Heryati, 2016: 65) pada jurnal *ecoment* global dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, ISSN : 2540-816X. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah kompensasi, beban kerja dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi sebanyak 655 karyawan

yang dijadikan sampel sebanyak 102 karyawan dengan menggunakan teknik *stratified random sampling* dilingkungan Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Hasil penelitian yang menunjukkan kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sigit & Kustiyono, 2020: 37) pada jurnal ekonomi, manajemen dan akuntansi dengan judul Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di CV ANJASA Baja Ringan Semarang, ISSN: 2721-9526. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah gaji, lingkungan kerja dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang disebarkan kepada karyawan. Hasil penelitian yang menunjukkan gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rajagukguk, 2017: 49) pada jurnal prosiding semnas teknik 2017 sekolah tinggi teknologi dumai dengan judul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Medan, ISSN: 2581-267X. Variabel independen terdiri dari sepuluh faktor yaitu faktor komitmen organisasi, faktor kesejahteraan, faktor pengembangan pendidikan dan latihan, faktor insentif, faktor pengembangan karir, faktor gaji, faktor pengalaman kerja, faktor kondisi kerja, faktor kepuasan kerja, faktor lingkungan kerja dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan mengajukan kuesioner dalam bentuk pernyataan tertutup,

dengan pilihan jawaban “ya” atau “tidak”. Agar pilihan jawaban yang diberikan dapat diyakini, maka Responden diminta untuk memberikan alasan yang lengkap dalam kuesioner dengan pernyataan terbuka. Artinya bahwa sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai JKG Poltekkes Medan, maka instrumen yang dibutuhkan dalam upaya pengumpulan data adalah kuesioner dengan pernyataan tertutup dan pernyataan terbuka. Responden pada penelitian ini sebanyak 33 orang. Hasil penelitian yang menyatakan tujuh dari sepuluh variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu faktor komitmen organisasi, faktor kesejahteraan, faktor pengembangan pendidikan dan latihan, faktor insentif, faktor pengembangan karir, faktor gaji dan faktor pengalaman kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2015: 658) pada jurnal administrasi bisnis dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Putera Lautan Kumala Lines Samarinda, ISSN: 2355-5408. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah kompensasi dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan hasil penelitian yang menunjukkan Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan, dimana dalam penelitian ini diketahui bahwa kompensasi memberikan pengaruh sebesar 13,6% terhadap loyalitas karyawan pada PT Putera Lautan Kumala Lines.

Penelitian yang dilakukan oleh (Farida & Oetomo, 2016: 9) pada jurnal ilmu dan riset manajemen dengan judul Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kompensasi

terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Elang Samudra, ISSN: 2461-0593. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah proses rekrutmen, kompensasi dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah persamaan regresi linier berganda dengan jumlah populasi 50 orang dan seluruh karyawan pada CV Elang Samudra akan dijadikan sampel. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya adalah diterima, karena hasil pengujian r^2 untuk variabel kompensasi lebih besar dari variabel proses rekrutmen sehingga kompensasi berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2019: 95) pada jurnal kinerja dengan judul Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, ISSN: 2528-1127. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan, stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja bernilai positif terhadap loyalitas karyawan cukup kuat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Swadarma & Netra, 2020: 1743) pada jurnal manajemen dengan judul Kompensasi, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Rame Café Jimbaran Seafood, ISSN: 2302-8912. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah

koefisien korelasi dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang karyawan yang dijadikan sampel adalah seluruh karyawan pada Rame Café Jimbaran Seafood sebanyak 70 karyawan dengan teknik metode sensus. Hasil penelitian tersebut menunjukkan Secara teoritis terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mahayuni & Dewi, 2020: 1707) pada jurnal manajemen dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan, ISSN: 2302-8912. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi sebanyak 105 orang tidak termasuk pemimpin perusahaan dan berdasarkan perhitungan rumus slovin jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 51 responden. Hasil penelitian yang menunjukkan Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Mardika Griya Prasta.

Penelitian yang dilakukan oleh (Purnamasari & Sintaasih, 2019: 5772) pada jurnal manajemen dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan, ISSN: 2302-8912. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah pengembangan karir, kompensasi dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi sebanyak 40

orang dan sampelnya adalah seluruh karyawan *Bellevue Heritage Villas* Nusa Dua Bali sebanyak 40 orang dengan menggunakan *teknik sampling* jenuh. Hasil penelitian yang menunjukkan Pengembangan karir, Kompensasi dan Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan *Bellevue Heritage Villas* nusa Dua,bali.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Sriathi, 2019: 7768) pada jurnal manajemen dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan, ISSN: 2302-8912. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah lingkungan kerja, stress kerja dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisa linear berganda dengan jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 70 orang dan seluruh karyawan akan dijadikan sampel dengan teknik metode sensus. Hasil penelitian yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada *Inna Bali Heritage Hotel* dan Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada *Inna Bali Heritage Hotel*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Witari & Heryenzus, 2019: 6) pada jurnal ilmiah *core it* dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort, ISSN: 2548-3528. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan bersifat asosiatif yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan yang dipakai adalah hubungan kasual, hubungan yang bersifat sebab akibat. Dengan uji statistik t dan uji F. Hasil penelitiannya yaitu

Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan KTM Resort, Motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan KTM Resort, Secara Bersamaan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan KTM Resort. didapatkan dari uji F yang mana signifikansinya dibawah 0,05 dan besar pengaruhnya variabel independen terhadap dependen adalah 51,6%.

Penelitian yang dilakukan oleh (Purba, 2017: 21) pada jurnal manajemen dan bisnis dengan judul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada PT Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan, ISSN: 1412-0593. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 14 variabel yaitu umur, masa kerja, pembayaran gaji, desain kerja, gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, perilaku organisasi terhadap karyawan, kemampuan, pelatihan, keterlibatan karyawan, insentif, status karyawan, promosi jabatan dan kebijakan organisasi dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas dan analisis faktor dengan jumlah populasi sebanyak 102 orang, teknik penentuan sampel menggunakan teknik stratified random sampling yang diambil secara acak sebanyak 70 orang dari seluruh karyawan PT. Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan. Hasil penelitiannya yaitu insentif, status karyawan dan promosi jabatan berpengaruh secara dominan terhadap loyalitas karyawan sedangkan sisa variabelnya akan dikeluarkan dari penelitian ini.

2.3 Kerangka Pemikiran

(Sugiyono, 2012: 60) yang berpendapat bahwa kerangka pemikiran merupakan suatu teori yang berhubungan dengan model konseptual dari beberapa faktor yang dapat diidentifikasi sebagai permasalahan dianggap penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.

Kerangka pemikiran dibutuhkan untuk mengidentifikasi masalah, tinjauan pustaka dan menguji hipotesis pada penelitian ini. Hal tersebut yang disusun berdasarkan pemikiran dan teori yang dianggap benar dengan kesimpulan tentang kaitan antar variabel penelitian ini.

2.3.1 Pengaruh Gaji terhadap Loyalitas Karyawan

perusahaan harus memberikan perhatian khusus dan secara sadar akan karyawan merupakan salah satu bagian dari asset perusahaannya serta menjadi partner dalam berusaha. Karyawan juga menginginkan adanya suatu sikap adil dari perusahaan tentang apa yang telah dikorbankan oleh karyawan tersebut, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal ini dapat mendorong karyawan menjadi lebih loyal dalam perusahaan. Dalam mendorong semangatnya karyawan dalam bekerja serta dapat menciptakan Hubungan kerja yang baik agar perusahaan juga mudah menerima laba yang tinggi. Pernyataan ini didukung oleh (Sigit & Kustiyono, 2020: 33) sebaiknya perusahaan harus meningkatkan gaji karyawan karena mempunyai kemungkinan sangat besar akan mempengaruhi loyalitas karyawan. Pernyataan ini didukung oleh

(Sigit & Kustiyono, 2020: 39) yang menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2.3.2 Pengaruh Status Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan

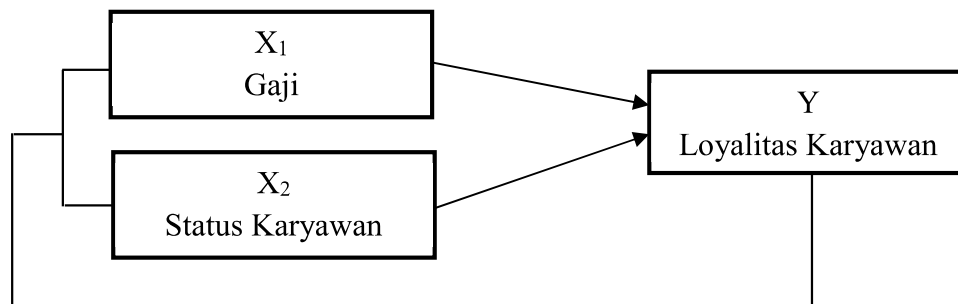
Loyalitas karyawan yang menunjukkan suatu keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi dalam perusahaan, yang dimana letak status karyawan pada perusahaan harus konsisten. Jika tidak maka loyalitas karyawan akan menurun, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang berpaling dari perusahaan PT Karya Swadaya Abadi ke perusahaan lain. Pada mulanya penerimaan karyawan baru pada PT Karya Swadaya Abadi dengan menetapkan status karyawan kontrak. Jika kontrak tersebut berjalan hingga 2 tahun yang dapat menciptakan prestasi yang baik dan mampu mencapai standar pendapatan pertahun, maka perusahaan akan mengangkatnya menjadi karyawan permanen pada perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Purba, 2018: 17). Hal-hal yang dapat menakibatkan karyawan tidak loyal pada perusahaan, diantaranya terjadi ketidaksanggupan perusahaan menjaga kenyamanan kerja dan tidak adanya kejelasan. Hal yang seperti kurang diperhatikan perusahaan karena dianggap tidak penting. Perlu kesadaran perusahaan bahwa loyalitas merupakan suatu peranan penting untuk kemajuan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Purba, 2018: 27) yang menunjukkan bahwa variabel status karyawan berpengaruh secara dominan terhadap loyalitas karyawan.

2.3.3 Pengaruh Gaji dan Status Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan

Evaluasi dari pengaruh secara simultan antara variabel independen yang meliputi gaji (X_1) dan status karyawan (X_2) dan variabel dependennya yaitu loyalitas karyawan (Y) pada PT Citra Buana Batam Industri yang dimana terdapat pengaruh gaji dan status karyawan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan. Hasil pengukuran ini juga sejalan dengan masing-masing variabel gaji dan status karyawan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Artinya dari ketiga variabel tersebut dapat menentukan meningkat dan menurunnya loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri oleh karena itu perusahaan harus memiliki upaya untuk meningkatkan loyalitas karyawannya dari segi keadilan dan kepedulian terhadap karyawan terutama pada tiga variabel penelitian ini.

Kerangka pemikiran yang dapat dilengkapi dengan gambaran dari variabel penelitian ini. Berikut skema kerangka pemikiran yang dapat peneliti gambarkan dibawah ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Peneliti, 2020

2.4 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2012: 64) Hipotesis merupakan dugaan sementara atau tidak mutlak terhadap rumusan masalah pada penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dapat dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Akan tetapi, perlu diketahui tidak semua peneliti harus merumuskan hipotesis. Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri.
- H2 : Status Karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri.
- H3 : Gaji dan Status Karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri.