

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan artinya suatu bentuk dari kerja karyawan dalam kualitas serta kuantitas yang didapatkan karyawan dalam melakukan kewajibannya dengan mensinkronkan tanggung jawab yang diterimanya (Nugroho, 2020: 77). Kinerja karyawan diartikan juga sebagai bentuk dari derajat keberhasilan individu yang menyeluruh dalam waktu yang ditentukan dalam melakukan kewajibannya dengan membandingkan bermacam kemungkinan, seperti ukuran baku dari hasil kerja, target tertentu yang telah disahkan bersama-sama sebelumnya (Astarina, 2018: 3). Tidak ada satupun perusahaan yang ingin kinerja dari karyawannya rendah. Berkaitan dengan meningkatkan kinerja, maka dukungan dari lingkungan kerja serta kompensasi yang sesuai standar adalah hal-hal yang diperlukan. Kinerja yang merupakan bentuk dari hasil kerja yang didapatkan oleh karyawan serasi dengan aturan baku dan syarat yang ditentukan dalam periode tertentu (Panjaitan, Sinaga, & Manurung, 2018: 85).

Kinerja karyawan diartikan sebagai bentuk penerapan dari susunan rencana yang kemudian dilaksanakan oleh sumber daya yang mempunyai kapabilitas, kompetensi, motivasi dan relevansi (Wibowo, 2018: 178). Cara dari perusahaan dalam menghargai dan memperlakukan pegawainya akan memberikan pengaruh terhadap sikap serta tingkah lakunya dalam bekerja. Kinerja merupakan

sistem dari manajemen untuk memeriksa hasil dari kerja pegawai dengan menyeluruh selanjutnya dilakukan pembuktian dan pengukuran serta dilakukan perbandingan dibandingkan dengan standar yang ada (Yulianti & Utami, 2019: 100).

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan diatas, oleh sebab itu didapatkannya kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk gambaran dari kuantitas kerja seseorang yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dimana harus lah dikelola dengan baik oleh pimpinan supaya meraih target yang sudah perusahaan tetapkan dengan orientasi pada hasil yang maksimal.

2.1.1.2 Ciri-Ciri Pengukuran Kinerja

Berikut merupakan ciri-ciri pengukuran kinerja adalah sebagai berikut (Nugroho, 2020: 78):

1. Komponen dari strategi perusahaan
2. Menentukann patokan kinerja menggunakan patokan prosedur komunikasi antar hierarki manajemen.
3. Melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja secara kontinuitas.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah (Ardiyani & Nugrahaeni, 2017: 3)

1. *Personal factor*, ditentukan oleh tingkat kecakapan teman kerja, keahian yang dipunyai, motivasi dan komitmen individu.

2. *Leadeship factor*, dipatok oleh desakan dari kualitas, edukasi dan sokongan yang manajer lakukan bersama dengan tim .
3. *Team factor*, ditujukan oleh kualitas bantuan yang pemimpin berikan.
4. *System factor*, ditujukan oleh kehadiran sistem kerja serta fasilitas yang perusahaan berikan.
5. *Contextual/situational factor*, ditujukan dengan tingkat desakan yang tinggi serta lingkungan dalam dan luar yang berubah.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Panjaitan et al., 2018):

1. Kualitas

Diukur dari pemahaman karyawan kualitas pekerjaan yang dibuat serta keutuhan kewajiban atau tugas terhadap kemahiran dan keahlian karyawan.

2. Kuantitas

Jumlah yang didapatkan serta diterangkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang dituntaskan.

3. Ketepatan waktu

Derajat kegiatan yang dituntaskan di awal waktu yang dijelaskan, dilihat dari sudut sinkronisasi dengan output serta melakukan pemaksimalan waktu yang ada untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas

Derajat eksploitasi sumber daya perusahaan, artinya menaikkan hasil dari setiap elemen dalam pemanfaatan sumber daya.

5. Kemandirian

Derajat karyawan yang kedepannya akan mampu untuk melaksanakan kerja sesuai fungsinya.

6. Komitmen kerja

Derajat karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan serta tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.1.2 Kualitas Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah pemahaman karyawan terhadap kesentosaan mental serta fisik di tempat kerja (Hasmalawati, 2018: 29). Kualitas kerja juga dapat dikatakan sebagai segala jenis bentuk barometer yang memiliki hubungan dengan nilai dari hasil kerja yang dapat diterangkan dalam angka. Kualitas kerja yakni pemapatan suatu metode bagaimana suatu perusahaan melakukan respon terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan melakukan pengembangan terhadap prosedur, dengan demikian para karyawan tersebut mempunyai peluang untuk menghasilkan keputusan guna merancang kehidupannya dalam melaksanakan pekerjaannya (Elvinawaty, Irvan, & Putra, 2019: 5).

Kualitas kerja diartikan sebagai usaha yang memiliki sistem pada kehidupan organisasional dengan mode dimana para karyawan diberi peluang

untuk memberikan andil dalam memilihkan bagaimana cara mereka bekerja serta kontribusi yang karyawan tersebut berikan kepada perusahaan dalam rangka mencapai berbagai target (Setiawati & Wahyudi, 2019: 85). Kualitas kerja juga diartikan sebagai suatu cara perusahaan gunakan untuk melengkapi kebutuhan dari karyawannya sehingga mereka bisa merasa nyaman dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang efektif (Nurul & Rahardja, 2019: 129). Kualitas kerja artinya memperlakukan karyawan secara adil dan secara konstruktif, membuka semua arus komunikasi dan segala arah, memberikan penawaran kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam ketetapan yang memberikan pengaruh pada mereka serta memberdayakan mereka melaksanakan suatu pekerjaan (Asharini & Hardyastuti, 2018: 148).

Dari berbagai pengertian terkait kualitas kerja di atas, oleh sebab itu dapat ditarik kesimpulan bahwa makna dari kualitas kerja yakni suatu hal yang menjadi patokan bagi suatu perusahaan dalam mendapatkan hasil kerja yang baik guna terpenuhinya tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Manfaat- Manfaat Kualitas Kerja

Manfaat- manfaat dari kualitas kerja yang baik adalah sebagai berikut (Elvinawaty et al., 2019: 5):

1. **Motivasi Kerja Karyawan**

Manfaat dari kualitas kerja yang baik ialah dapat memotivasi kerja karyawan yang lain.

2. *Performance Kerja*

Manfaat dari kualitas kerja yang baik yaitu performance kerja jadi semakin bagus.

3. Loyalitas Karyawan

Jika kualitas kerja baik maka, karyawanpun akan semakin loyal kepada perusahaan.

4. Komitmen Terhadap Organisasi

Kualitas kerja yang baik dapat mengakibatkan karyawan berkomitmen terhadap organisasi.

5. Rendahnya Tingkat *Turnover*

Kualitas kerja yang baik akan berdampak rendahnya tingkat turnover.

6. Mengurangi Absen Karyawan

Karyawan akan jarang absen kepada perusahaan jika kualitas kerja dari karyawan tersebut baik.

7. Mengurangi Perselisihan Antar Manajemen dan Karyawan

Jika kualitas kerja di suatu perusahaan baik, maka akan jarang sekali terjadi perselisihan antar manajemen dan karyawannya.

2.1.2.3 Aspek-Aspek Kualitas Kerja

Aspek-Aspek Kualitas kerja adalah sebagai berikut (Setiawati & Wahyudi, 2019: 86):

1. Karyawan sebagai SDM membutuhkan komunikasi yang terbuka dalam masing-masing garis wewenang dan tanggung jawab.

2. Karyawan membutuhkan pelimpahan peluang dalam memecahkan masalah dengan secara terbuka, jujur dan adil.
3. Karyawan membutuhkan penjelasan atas kembang karir mereka menuju masa depannya.
4. Karyawan butuh untuk dalam pengambilan suatu ketetapan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan masing-masing kedudukan, kewenangan serta jabatan.
5. Karyawan butuh untuk dibimbing serta dilakukan pengembangan terhadap perasaan bangganya pada perusahaan, termasuk juga pada pekerjaan atau kedudukannya.
6. Karyawan harus mendapatkan kompensasi yang adil serta mencukupi.
7. Karyawan membutuhkan keamanan di lingkungan kerja.
8. Karyawan membutuhkan jaminan atas rasa aman kelangsungan pekerjaannya.
9. Karyawan membutuhkan adanya perhatian terhadap perlindungan kesehatannya, supaya bisa bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

2.1.2.4 Indikator Kualitas Kerja

Berikut adalah indikator-indikator kualitas kerja (Nurul & Rahardja, 2019: 130) :

1. Partisipasi karyawan
Karyawan harus mempunyai andil dalam pengambilan ketetapa dan dapat memberikan kontribusinya dalam mencapai target.

2. Pengembangan karir

Karyawan memerlukan jaminan atas kejelasan karir mereka agar mampu berkembang.

3. Penyelesaian konflik

Karyawan diharapkan mampu untuk memecahkan serta menyelesaikan masalah yang ada secara terbuka, adil dan jujur.

4. Komunikasi

Menjadi peran yang sangat baik dengan sesama teman kerja maupun terhadap pimpinan.

5. Kesehatan kerja

Upaya ini memiliki tujuan agar dapat mengaktualkan pemaksimalan pada produktivitas kerja.

6. Keamanan kerja

Dibutuhkan adanya jaminan atau rasa aman bagi para pekerjaannya. Oleh sebab itu perusahaan wajib memiliki perjanjian dengan pihak-pihak terkait kontrak kerja, gaji, dan lain-lain.

7. Keselamatan kerja

Mengadakan komite keselamatan, tim penolong gawat darurat dan, program keselamatan kerja.

8. Kompensasi

Karyawan harus mendapatkan kompensasi dengan adil, wajar dan memenuhi.

9. Kebanggaan

Perasaan bangga karyawan pada pekerjaan dan lingkungan kerja mampu menjadikannya semakin nyaman dan kerasan untuk bekerja dengan baik.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah balasan jasa kepada seorang karyawan yang diukur dari beban kerjanya dan hasil yang telah dicapai (Firwish & Suhardi, 2020: 268). Bisa kita terapkan ke realita, kita sebagai karyawan akan malas atau kerja seadanya jika gaji kurang. Kompensasi diartikan sebagai bentuk balasan yang diterima oleh karyawan sebab muncul dari pekerjaannya. (Panjaitan et al., 2018: 85).

Kompensasi karyawan yaitu melingkupi segala bentuk bayaran yang karyawan terima dan hal itu muncul dari ikatan kerja mereka (Sahar, 2019: 134). Kompensasi adalah aspek yang memiliki kedudukan penting yang memberikan pengaruh terhadap bagaimana dan mengapa karyawan bekerja di perusahaan tertentu namun tidak pada perusahaan yang lain (Maulana, 2019: 37). Kompensasi yakni bentuk pembalasan jasa yang perusahaan berikan kepada karyawan sebab karyawan itu sudah menyumbangkan tenaga serta pemikirannya guna kemajuan perusahaan dan menraikan tujuan yang sudah ada (Dwianto & Purnamasari, 2019: 210).

Jadi dari berbagai definisi terkait kompensasi di atas, maka ditariklah suatu kesimpulan dari kompensasi yakni suatu bentuk balasan jasa yang perusahaan

berikan kepada karyawan yang merupakan suatu hal yang hadir dari adanya pekerjaan yang diberikaan kepada mereka guna tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kompensasi

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi yaitu (Firwish & Suhardi, 2020: 268) :

1. Kebenaran dan keadilan

Kompensasi layak diberikan sesuai dengan keadaan yang ada seperti hasil kerja, pendidikan, kecakapan, kemampuan dan jasa yang telah di berikan kepada perusahaan.

2. Sesuai dengan dana yang tersedia

Bagaimana sebuah dengan kemampuan organisasi keuangan memberi kompensasi baik berupa direct financial maupun non direct financial.

3. Serikat kerja

Simbol kekuatan perbikan untuk pekerja maka serikat perkerja dapat mempengaruhi pelaksanaan serta penetapan kompensasi.

4. Biaya hidup

Kompensasi harus disesuaikan juga dengan kondisi pekerja seperti yang bekeluarga, dan biaya kebutuhan sehari-hari.

5. Intervensi pemerintah dalam menetapkan besarnya biaya kompensasi (UMK).

2.1.3.3 Tujuan-Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan kompensasi yang efektif adalah sebagai berikut (Maulana, 2019: 37):

1. Mendapatkan SDM dengan nilai kualitas.
2. Menjaga karyawan, berguna agar karyawan yang ada setia terhadap perusahaan.
3. Menjamin keadilan, maksudnya ialah antara satu karyawan dengan karyawan lainnya tidak adanya kecemburuan di manajemen perusahaan.
4. Memberikan penghargaan pada perilaku tertentu.
5. Mengontrol biaya.
6. Menaati hukum.
7. Memberikan fasilitas.
8. Memberikan peningkatan pada efisiensi administrasi.

2.1.3.4 Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi pada perusahaan penting untuk dilakukan dengan beraneka ragam strategi yang saling menyokong, antara lain berkenaan dengan (Dwianto & Purnamasari, 2019: 214) :

1. Analisis pekerjaan

Pentingnya untuk menyusun deskripsi jabatan, perincian pekerjaan dan standar pekerjaan, yang ada dalam perusahaan.

2. Penilaian pekerjaan yang dikaitkan dengan keadilan internal

Melakukan penilaian pada pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan tingkatan pekerjaan, menentukan “nilai” untuk setiap tugas, menyusun perbandingan dengan pekerjaan lain dengan perusahaan dan memberikan poin untuk setiap pekerjaan.

3. Survei berbagai sistem kompensasi

Adapun dengan dilakukannya survei beragam sistem kompensasi yang berlaku guna mendapatkan bahan yang ada kaitannya dengan keadilan eksternal.

2.1.3.5 Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut (Firwish & Suhardi, 2020: 268) :

1. Gaji

Sebagai balas dari sebuah manajemen ke seorang karyawan atas jasa yang telah di sumabngkan ke organisasi

2. Upah

Balasan dari sebuah manajemen ke seorang karyawan berdasarkan jam kerja.

3. Insentif

Dikarenakan jasa yang diberikan melebihi standart yang telah di tentukan sebuah perusahaan memberikan kompensasi lebih.

4. Tunjangan

Kompensasi diberikan atas jasa yang telah dilakukan seorang karyawan dalam waktu tertentu, biasanya berupa THR, dana pensiun atau himpunan potong gaji ataupun asuransi.

2.1.4 Loyalitas

2.1.4.1 Pengertian Loyalitas

Loyalitas adalah ketaatan atau kesetiaan yang karyawan punya untuk perusahaannya (Alfiyah, 2016: 146). Loyalitas diartikan sebagai bentuk SDM yang ada di perusahaan dimana dapat dimunculkan dari perasaan senang dalam kerja dan sangat baik ikatannya dengan kinerja mereka (Astuti, Suamba, & Artini, 2019: 2).

Loyalitas kerja merupakan sebuah dedikasi, kepercayaan dan juga kesetiaan yang diterima oleh perusahaan, dengan penuh tanggung jawab dan selalu bertingkah laku baik (akila, 2020: 227). Loyalitas kerja karyawan merupakan suatu kesetiaan kepada perusahaan dimana ia bekerja dengan baik sesuai ketentuan, ada hak ada kewajiban (T. A. Nugroho, 2018: 141). Loyalitas yakni suatu tekad serta kesediaan untuk patuh, melaksanakan dan mengaplikasikan hal yang ditaati dengan tanggung jawab dan kesadaran (Elvinawaty et al., 2019: 4).

Jadi dapat diartikan bahwa loyalitas adalah suatu bentuk pengabdian suatu organisasi ke organisasi tau individu ke organisasi dimana hal ini berdasarkan kesadaran serta tanggung jawab untuk selalu memberikan hal yang baik guna mendukung keberlangsungan hidup organisasi tersebut.

2.1.4.2 Karakteristik Loyalitas

Karakteristik dari loyalitas adalah sebagai berikut (Alfiyah, 2016: 146) :

1. Ketaatan atau kepatuhan

Biasanya karyawan yang taat ataupun patuh kepada perusahaan adalah karyawan yang loyal kepada perusahaan tersebut.

2. Bertanggung jawab

Karyawan yang loyal kepada perusahaan akan selalu bertanggung jawab dengan segala tindakan atau perbuatannya di perusahaan.

3. Pengabdian

Karyawan yang loyal akan selalu mengabdikan kepada perusahaan

4. Kejujuran

Karyawan yang loyal akan selalu jujur kepada perusahaan karena setiap tindakan kejujurannya akan selalu di apresiasi oleh perusahaan.

2.1.4.3 Tujuan Loyalitas

Berikut tujuan dari loyalitas (Elvinawaty et al., 2019: 4) :

1. Menaati

Karyawan akan selalu menaati segala perintah maupun peraturan yang ada dalam perusahaan

2. Melaksanakan

Karyawan akan selalu melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

3. Mengaplikasikan peraturan yang berlaku

Karyawan dituntut dengan kesadaran dan sikap tanggung jawab yang penuh untuk selalu mengamalkan peraturan-peraturan yang ada tanpa rasa terpaksa dalam bekerja.

2.1.4.4 Indikator Loyalitas

Indikator-indikator loyalitas adalah sebagai berikut (akila, 2020: 229):

1. Taat pada peraturan

Peraturan yang dipraktikkan guna untuk memperlancar harus dipatuhi dan dilakukan dengan baik, hal tersebut akan menghasilkan disiplin yang akan memberi untung perusahaan secara internal maupun eksternal.

2. Tanggung jawab

Kepiawaian karyawan dalam melakukan tugas akan membawa keberanian dan tanggung jawab yang sadar terhadap resiko atas tugas.

3. Kemauan untuk bekerjasama

Dalam kelompok akan membolehkan perusahaan menggapai tujuan yang tidak mungkin tercapai jika dilakukan secara individu.

4. Rasa memiliki

Perusahaan menjadikan karyawan mempunyai sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab sehingga akan menumbuhkan kesetiaan guna tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan dengan kesetiaan kerja yang tinggi akan memiliki fleksibilitas dalam sikap ke arah sistem hubungan antara pribadi.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Kesukaan terhadap pekerjaan terlihat dari keunggulan karyawan dalam bekerjasama tidak pernahnya menuntut atas apa yang karyawan terima diluar gaji pokok.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki peran terpenting dalam pembentukan penelitian ini. Hasil yang dikemukakan dari penelitian terdahulu akan memberikan representasi penguat terhadap kajian teori yang dimuat dalam kajian Pustaka. Berikut ini merupakan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang berkenaan dengan penelitian ini, yaitu :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama, Judul Penelitian dan Tahun	Variabel	Hasil Penelitian	Metode Skala
1.	(Rona tanjung & muhammad zulhardi, 2018) Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada zulindo tour & travel service	Variabel dependen kinerja karyawan, Variabel independen gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada zulindo tour & travel service	Likert
2.	(Abdul Jamali, Syaiful, 2020)	Variabel Dependen Kinerja	Kompensasi dan Lingkungan	Likert

	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Camplong Sambang	Karyawan, Variabel independen Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Camplong Sambang	
3.	(Akila, 2020) Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang	Variabel Dependen Kinerja karyawan, Variabel independen Tanggung Jawab dan Loyalitas	Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang	Likert
4.	(Prima Yulianti, Widya Sarminda Utami, 2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. BFI Finance dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening	Variabel Dependen Kinerja karyawan variabel independen kompensasi	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. BFI Finance	Likert
5.	(Nur Hasmalawati, 2018) Pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel dependen Kinerja karyawan, variabel independen kualitas kerja dan motivasi	Kualitas Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Likert
6.	(Edwin, Rianda Elvinawaty, Ahmad Irvan Dwi Putra, 2019) Loyalitas Karyawan dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan	Variabel dependen Karyawan, variabel independen Loyalitas Karyawan dan Kualitas Kehidupan Kerja	Loyalitas Karyawan dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap karyawan	Likert
7.	(Sammy Firwish,	Variabel	Motivasi,	Likert

	Suhardi, 2020) Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Graha Dwi Perkasa	dependen kinerja karyawan, variabel independen Motivasi, Disiplin dan Kompensasi	Disiplin dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT Graha Dwi Perkasa	
--	---	---	---	--

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (E. N. Nugroho, 2020) dan (Astarina, 2018) mengatakan yaitu variabel kualitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perihal tersebut bisa mempersiapkan jika kualitas kerja yang baik maka kinerja karyawan akan semakin bagus.

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Firwish & Suhardi, 2020) dan (Panjaitan et al., 2018) mengatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perihal tersebut bisa mempersiapkan jika kompensasi yang dilakukan secara baik dan maksimal akan membuat kinerja karyawan akan semakin bagus.

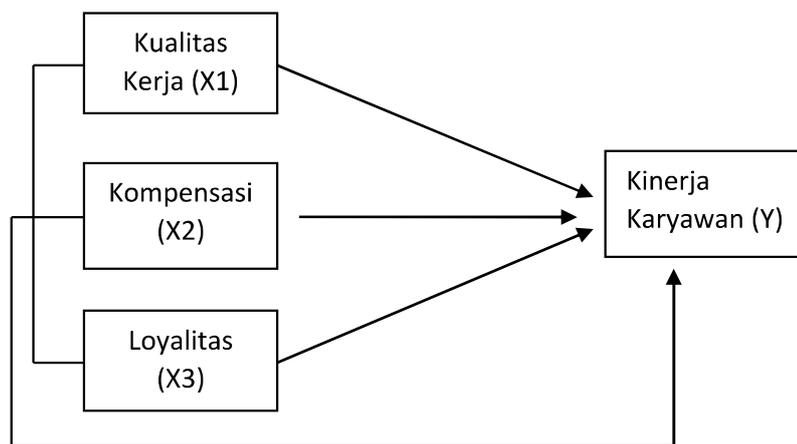
2.3.3 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti et al., 2019) dan (akila, 2020) mengatakan bahwa variabel loyalitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perihal tersebut bisa mempersiapkan jika

loyalitas yang dilakukan secara baik dan maksimal akan membuat kinerja karyawan akan semakin bagus.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah kerangka yang menggambarkan suatu hubungan variabel independen variabelnya adalah kualitas kerja (X1), kompensasi(X2), dan loyalitas (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Kerangka pemikiran yang akan di gunakan pada penelitian ini yaitu :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran
Sumber : peneliti, 2020

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah respon yang sifatnya sementara berdasarkan perumusan permasalahan yang keabsahannya akan di uji didalam suatu pengujian hipotesis (Laoli, 2018: 21).

Dari pengumpulan data teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu dari hubungan antar variabel didalam penelitian ini, maka hipotesis yang di ajukan di penelitian yaitu sebagai berikut :

H1 : Diduga kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo.

H2 : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo.

H3 : Diduga loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo.

H4 : Diduga kualitas kerja, kompensasi dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo.