

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Deskripsi Teori

Sebelum menjelaskan suatu teori atau masalah kita perlu tau masalah apa yang akan kita bahas dan kita juga perlu beberapa argument dari para pakar untuk menunjang dan juga mendukung teori yang akan kita jabarkan proses tersebut biasanya disebut dengan deskripsi teori. Banyaknya teori yang akan dibahas dan dijabarkan yaitu sesuai dengan jumlah variabel yang akan diteliti. Apabila di dalam sebuah penelitian terdapat tiga variabel yaitu yang terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen.¹ Seperti yang ada di dalam penelitian ini yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disini penulis akan menjelaskan sebanyak empat teori yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan segala bentuk kebijakan atau kemaslahatan yang diterima oleh para karyawan disebuah perusahaan. Manajemen sumber daya yang baik yaitu adanya seorang yang mengelola perusahaan agar mampu mencapai tujuan perusahaan tersebut.²

Dessler dalam bukunya menyebutkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dalam mengendalikan dan juga memperhatikan seluruh kebutuhan karyawan dalam bekerja. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan kesejahteraan kepada seluruh karyawannya. Dengan begitu karyawan akan lebih meningkatkan motivasi dan juga loyalitasnya dalam bekerja. seperti firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Jatsiyah ayat 13 berikut ini:

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 58.

² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 4-5.

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ
 جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ
 يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: “Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) dari pada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.” (Al- Jatsiyah: 13)³

Oleh karena itu sumber daya yang ada saat ini harus dikelola dengan sangat baik dan benar karena semua itu nantinya akan dimintai pertanggung jawaban kelak. Terutama adalah manajemen sumber daya manusia yang ada di sebuah perusahaan atau organisasi.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Tujuan Sosial

Denga adanya tujuan sosial diharapkan seseorang yang berada dalam sebuah organisasi mampu mempunyai rasa tanggung jawab dan disiplin terhadap keperluan masyarakat luas, dan juga mampu memperkecil kemungkinan dampak negatif yang akan terjadi.

2) Tujuan Organisasial

Tujuan departemen organisasial manajemen sumber daya manusia dibuat adalah supaya sebuah organisasi mampu mencapai tujuannya. Dan mampu membantu seorang manajer dalam mengatur suatu oraganisasi.

³ Alquran, At- Taubah ayat 105, *Alquran dan Terjemahnya* (Bandung: Departemen Agama RI, Yayasan Penyelenggara Penterjemah , 2010), 499.

3) Tujuan Fungsional

Dengan adanya tujuan fungsional ini diharapkan mampu mempertahankan fungsi dari beberapa bagian keorganisasian manajemen sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan Pribadi

Tujuan pribadi merupakan suatu yang harus ada dalam diri seseorang yang hendak dicapai dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini tujuan pribadi harus cocok dengan tujuan yang telah dibuat suatu organisasi, hal tersebut agar dalam menjalankan suatu organisasi seseorang akan merasa tidak keberatan dan sesuai dengan tujuannya.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah mengetahui beberapa tujuan diatas, maka ada beberapa fungsi MSDM yang dapat di deskripsikan seperti dibawah ini:

1. Planning

Fungsi yang pertama yaitu planning atau sebuah rencana yang telah di buat oleh perusahaan sebagai sumber daya manusia yang mempunyai tujuan sebagai bahan acuan untuk mengetahui apa saja hal yang penting dan juga yang dibutuhkan dalam sumber daya manusia yang ada di sebuah organisasi atau perusahaan.

2. Rekrutmen

Fungsi sumber daya manusia yang kedua adalah proses rekrutmen yaitu menyeleksi calon karyawan untuk ditempatnya sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan. Biasanya perusahaan mencari calon pekerja yang sesuai dengan bagian yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut serta mampu bekerja dalam bidang tersebut.

3. Pencapaian kinerja

Pencapaian kinerja merupakan sebuah cara yang dilakukan dalam hal meneliti seberapa besar tingkat produktif seorang karyawan dalam bekerja di masa yang akan datang.

4. Pelatihan dan pengembangan
Fungsi ini dilakukan supaya dapat meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan dan meningkatkan keefektifan karyawan dalam bekerja.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Hasibuan dalam bukunya menyebutkan bahwa segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan karena adanya timbal balik dari perusahaan dalam bentuk uang ataupun barang di sebut dengan kompensasi.⁴ Kadarisman dalam bukunya menyatakan bahwa semua sesuatu yang diberikan kepada karyawan karena kerja keras seorang karyawan disebut kompensasi.⁵ Mangkunegara juga berpendapat bahwa kompensasi adalah komponen atau faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena besar kecilnya kompensasi mampu mempengaruhi semangat kerja karyawan.⁶ Dan kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian.

Wahibur Rokhman dalam bukunya berpendapat bahwa kompensasi termasuk peranan dalam manajemen sumber daya manusia yang ada kaitannya sebagai setiap balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam suatu perusahaan.⁷ Dan menurut Nitisemito segala bentuk timbal balik berupa uang yang diterima oleh karyawan dari perusahaan disebut dengan kompensasi.⁸ Henry Simamora dalam bukunya menjelaskan suatu hal yang diberikan kepada para pegawai untuk pengganti atas semua tenaganya terhadap organisasi berupa gaji atau upah.⁹ Menurut Dessler dalam bukunya bahwa segala

⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 118.

⁵ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2012), 2.

⁶ Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017), 84.

⁷ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011), 89.

⁸ Alex S, Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), 90.

⁹ Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 442.

sesuatu yang diberikan kepada karyawan berupa hadiah atas semua kerja kerasnya kepada perusahaan.¹⁰ Danang berpendapat bahwa kompensasi merupakan suatu faktor atau komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan.¹¹

Berdasarkan banyak pendapat dari para ahli diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan sebuah bentuk imbalan atau pendapatan untuk karyawan sebagai balas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Seperti firman Allah didalam Al-Qur'an surat At- Taubah 105 yaitu sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ ^ص وَسُتُرْدُونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosul-Nyaserta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”. (At- Taubah: 105).¹²

Berdasarkan ayat di atas telah sangat jelas apabila seseorang ingin mendapatkan suatu balasan yang diinginkan maka dia harus bekerja, maka Allah akan memberikan balasan sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya. Dan didalam ayat ini menjelaskan Allah akan memberi lebih jika seseorang bekerja dengan

¹⁰ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kesepuluh*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009), 46.

¹¹ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), 153.

¹² Alquran, At- Taubah ayat 105, *Alquran dan Terjemahnya* (Bandung: Departemen Agama RI, Yayasan Penyelenggara Penterjemah , 2010), 203.

motivasi dan niat yang baik, sebaliknya jika seseorang bekerja dengan niat yang buruk, maka adzab yang pedih akan diberikan Allah kepadanya. Dengan adanya ayat di atas maka seorang karyawan akan mendapatkan imbalan yang sepadan dengan apa yang telah dikerjakan untuk perusahaan. Karena hal tersebut adalah sesuatu yang harus diterima seorang karyawan setelah selesai melaksanakan pekerjaannya.

b. Macam-macam Kompensasi

Terdapat dua macam kompensasi yang perlu kita ketahui diantaranya yaitu:

1) Kompensasi langsung

Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan berupa gaji, upah, insentif dan juga fasilitas yang dibutuhkan seorang karyawan dalam bekerja disebut dengan kompensasi langsung.¹³

2) Kompensasi tidak langsung

Segala bentuk imbalan yang diterima karyawan yang tidak berupa kompensasi langsung disebut dengan kompensasi tidak langsung.¹⁴ Seperti tunjangan kesehatan, pelatihan dan asuransi jiwa.

c. Indikator - indikator Kompensasi

Menurut Henry Simmamora, indikator-indikator kompensasi meliputi:¹⁵

1) Upah dan gaji

Yang dimaksud dengan upah yaitu sebuah bayaran yang di berikan perusahaan kepada para pekerja dibagian produksi ataupun pengangkutan bahan-bahan berat digudang. Sedangkan gaji adalah sebuah bayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang telah mempunyai jabatan seperti staf manajer dan lain sebagainya.

¹³ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 164.

¹⁴ Mila, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 168.

¹⁵ Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 445.

2) Insentif

Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mendorong semangat kerja karyawan dan juga memaksimalkan produktivitas kerja adalah dengan memberikan insentif tau tambahan atau bonus kompensasi biasanya berupa uang ataupun barang.

3) Tunjangan

Selain insentif perusahaan biasanya juga memberikan sebuah tunjangan yaitu tambahan dari gaji yang telah diberikan perusahaan biasanya diberikan dalam bentuk pelayanan kepada masyarakat seperti tunjangan kesehatan, asuransi jiwa dan lain sebagainya.

4) Fasilitas

Setelah ketiga hal tersebut terpenuhi hal yang tidak kalah penting adalah fasilitas atau perlengkapan yang diberikan perusahaan guna untuk menunjang para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Contoh dari fasilitas disini adalah seperti ATK, meja, kursi kerja, fasilitas kesehatan dan lain sebagainya.

d. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Dari pemaparan diatas telah menggambarkan bahwa dalam pengaturan manajemen kompensasi sangatlah penting untuk sebuah perusahaan. Maka dari penting untuk dimengerti tentang bagaimana fungsi dari kompensasi tersebut didalam sebuah organisasi yaitu:

1) untuk pembagian dana SDM secara efisien¹⁶

dalam memberikan sebuah kompensasi perusahaan juga harus memperhatikan beberapa hal utamanya adalah bagaimana tingkat prestasi kerja karyawan, maka hal tersebut dapat memotivasi karyawan lainnya agar meningkatkan mutu kerjanya. maka berarti terdapat sebuah peluang lain untuk karyawan yang gajinya masih rendah tidak menutup kemungkinan akan mengalami peningkatan.

¹⁶ Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 117.

- 2) Untuk penggunaan SDM yang lebih efektif dan efisien

Perusahaan memberikan kompensasi yang lebih tinggi kepada karyawan agar perusahaan dapat menggunakan jasa karyawan dengan seefektif dan seefisien mungkin. Maka hal tersebut akan memberi manfaat tersendiri kepada perusahaan. Karena pegawai merupakan aset yang tak ternilai harganya.

- 3) Untuk alat untuk meningkatkan taraf ekonomi¹⁷

Pada fungsi kompensasi yang pertama yaitu pembagian dana secara efisien dan juga penggunaan SDM yang lebih efektif dan efisien maka diharapkan mampu untuk meningkatkan taraf ekonomi di dalam perusahaan.

Malayu P. Hasibuan dalam bukunya, bahwa kompensasi memiliki beberapa tujuan yaitu:¹⁸

- 1) Ikatan kerjasama

Kompensasi disini ada tujuannya untuk menciptakan suatu hubungan kerja antara pimpinan dan juga karyawan dengan baik. Karyawan bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sedangkan atasan tugasnya memberi kompensasi atau menggaji karyawan setelah pekerjaannya selesai.

- 2) Kepuasan kerja

Dengan adanya kompensasi maka karyawan akan merasa mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehingga dia mendapatkan kebanggaan tersendiri atas pencapaiannya.

- 3) Pengadaan efektif

Apabila perusahaan menggunakan sistem pemberian kompensasi dengan jumlah yang besar, maka proses rekruten karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dicari perusahaan lebih gampang.

- 4) Motivasi

Karyawan akan secara otomatis meningkatkan motivasinya dalam bekerja apabila perusahaan mampu memberikan kompensasi yang besar atau yang sesuai dengan kinerja karyawan.

¹⁷ Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 117.

¹⁸ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 121.

- 5) Stabilitas karyawan
Apabila dalam pemberian kompensasi menggunakan prinsip keadilan dan kelayakan maka stabilitas seorang karyawan akan lebih sejahtera lagi.
- 6) Disiplin
Jika perusahaan menetapkan program kompensasi sesuai dan layak, maka karyawan akan lebih baik dalam bekerja. Dan karyawan pasti menaati aturan yang ada di perusahaan.
- 7) Pengaruh serikat buruh
Pengaruh serikat buruh dapat dihindari dengan cara meningkatkan aturan program kompensasi perusahaan dan juga memperhatikan kesejahteraan para karyawan di perusahaan. Maka dari itu karyawan akan lebih meningkatkan motivasi kerjanya dan juga karyawan akan merasa betah lalu loyalitas seorang karyawan akan meningkat dengan sendirinya.
- 8) Pengaruh pemerintah
Perusahaan akan terhindar dari sanksi dari pemerintah apabila perusahaan mampu memberikan kompensasi sesuai dengan undang-undang yang telah ditetapkan pemerintah.

e. Manfaat pemberian kompensasi

Selain yang telah dijelaskan diatas terdapat manfaat dari sebuah kompensasi , diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Tingginya loyalitas karyawan
Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak terhadap karyawan maka karyawan akan merasa nyaman dan di hargai, jadi secara otomatis mereka akan lebih giat lagi bekerja untuk perusahaan.
- 2) Komitmen terhadap perusahaan meningkat
Sebuah komitmen akan di dapatkan sebuah perusahaan terhadap karyawan apabila dalam proses pemberian kompensasi sesuai dengan kesepakatan awal.
- 3) Motivasi kerja meningkat
Peningkatan suatu motivasi yang ada dalam diri karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan. Hal lain

yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan insentif dan juga memberikan tunjangan-tunjangan.

- 4) Meminimalisir adanya suatu masalah
 Dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan akan menghindari kesenjangan antar karyawan dengan atasan atau pimpinan perusahaan.
- 5) Memberikan rasa kebanggaan
 Karyawan akan merasa bangga dengan pencapaiannya apabila mampu mendapatkan gaji yang setimpal dengan kerja kerasnya, maka secara otomatis seorang karyawan akan merasa semakin semangat dalam bekerja.
- 6) Kelancaran sebuah kegiatan dalam perusahaan
 Bentuk protes yang banyak dilakukan oleh para pekerja atau karyawan seperti mogok kerja, demo dan sebagainya adalah karena dalam memberikan kompensasi tidak sesuai dengan kinerja karyawan, hal tersebut dapat menghambat semua jenis kegiatan yang ada di perusahaan.¹⁹

f. Metode Kompensasi

Adapun metode yang digunakan untuk menentukan suatu kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Metode tunggal
 Dalam penetapan kompensasi ada yang dinamakan metode tunggal yaitu metode yang digunakan dalam menetapkan sebuah kompensasi dengan berdasarkan pendidikan terakhir karyawan. Jadi karyawan akan memperoleh gaji sesuai dengan tingkat pendidikan terakhirnya.
- 2) Metode jamak
 Selanjutnya adalah metode jamak yaitu metode yang digunakan untuk menetapkan sebuah kompensasi berdasarkan pada beberapa pertimbangan seperti hubungan baik karyawan dengan atasan, sifat pekerjaan, pendidikan informal dan lain sebagainya.

¹⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 238.

Biasanya hal ini disebut dengan diskriminasi dalam sebuah perusahaan swasta.²⁰

g. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi adalah sebagai berikut.²¹

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Apabila seorang yang sedang mencari kerja lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi yang diberikan rendah. Apabila seorang yang sedang mencari kerja lebih sedikit dan lowongan pekerjaan lebih banyak, maka kompensasi yang diberikan tinggi.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan dalam menggaji semakin meningkat, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk menggaji semakin kurang, maka tingkat kompensasi semakin kecil.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kompak dan produktif, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kompak dan tidak produktif, maka tingkat kompensasi semakin kecil.

4) Produktivitas kerja karyawan

Apabila Produktivitas kerja karyawan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya apabila Produktivitas kerjanya rendah, maka kompensasinya kecil. Karena proses pemberian kompensasi disini dilihat dari seberapa besar tingkat kinerja seorang karyawan.

5) Peraturan perundang-undangan

Adanya suatu perlindungan dari pemerintah untuk para pekerja tentang penetapan gaji atau jasa yang sesuai dari suatu instansi atau perusahaan. Hal ini dilakukan agar tidak ada kesewenang-wenangan dari pihak perusahaan kepada para karyawan.

²⁰ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 123.

²¹ Wahibur, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 91.

- 6) Biaya hidup atau *cost of living*
 Jika pada suatu daerah tingkat biaya hidupnya tinggi, maka gaji yang diberikan perusahaan relatif besar. Dan jika tingkat biaya hidupnya rendah, maka gaji yang diberikan perusahaan tersebut relatif kecil. Misal pada kota Semarang tingkat gaji lebih besar daripada Kudus.
- 7) Posisi jabatan karyawan
 Dalam pembagian kompensasi atau gaji biasanya didasarkan pada posisi jabatan karyawan. Jika jabatan seorang karyawan itu tinggi, maka gaji yang diterimapun besar, dan jika posisi seorang karyawan itu rendah, maka kecil.
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan
 Apabila seorang karyawan tingkat pendidikannya tinggi dan pengalaman kerjanya banyak, maka gaji yang diterima akan semakin besar. Sebaliknya Apabila seorang karyawan tingkat pendidikannya rendah dan pengalaman kerjanya sedikit, maka gaji yang diterima akan semakin kecil.
- 9) Kondisi perekonomian nasional
 Dalam hal ini upah yang di dapat oleh karyawan akan semakin tinggi jika kondisi perekonomian nasional sedang maju pesat. Sebaliknya upah yang diterima oleh karyawan akan semakin rendah jika kondisi perekonomian nasional terjadi penurunan secara drastis.
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan
 Apabila tingkat jenis dan sifat pekerjaan yang sulit menimbulkan resiko yang besar, maka upah yang diberikan juga harus besar, sebaliknya jika tingkat resikonya kecil maka upah yang diberikan juga kecil.²²

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito lingkungan kerja merupakan semua yang ada di dalam tempat kerja dan para pekerja yang dapat berpengaruh dalam proses mengerjakan tugas-

²² Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 128-129.

tugas yang diberikan perusahaan.²³ Menurut Sedarmayati sebagaimana dikutip Farikha Nur Khasanah merupakan suatu kebutuhan yang terdapat pada lingkungan kerja untuk mendukung proses kerjanya agar menjadi lebih baik sebagai perseorangan atau kelompok.²⁴

Robbins dalam bukunya berpendapat sebagaimana dikutip oleh Laksmi Putri Maharani merupakan semua sesuatu yang mampu memberi pengaruh terhadap suatu kinerja dalam organisasi.²⁵ Sarwoto dalam bukunya yang dikutip oleh Berto menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat yang digunakan untuk bekerja dan semua hal yang mampu mempengaruhi semangat kerja karyawan.²⁶

Bedasarkan banyak penjelasan pendapat para pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar karyawan dan mempengaruhi proses kerja karyawan.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan yang ada kaitannya dengan fisik dan yang berada di sekeliling tempat kerja dan mempengaruhi pekerjaan karyawan disebut dengan lingkungan kerja fisik.

2) Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan yang ada kaitannya dengan hubungan kepegawaian yaitu hubungan antara pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan

²³ Nitisemito, *Manajemen Personalia*, 183.

²⁴ Farikha Nur Khasanah, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Warong Spesiall Sambal (SS) Yogyakarta", (Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2018), 26-27.

²⁵ Laksmi Putri Maharani, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru Genius di Yatim Mandiri Cabang Surabaya", (Skripsi Manajemen, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018), 39.

²⁶ Berto Kristanto Purba, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan"(Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)", *Jurnal Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau* 4, No 1 (2017), 3.

sesama rekan kerja disebut dengan lingkungan kerja non fisik.²⁷

c. Indikator – indikator Lingkungan Kerja

Hasibuan dalam bukunya yang dikutip oleh Laksmi Putri Maharani menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai dua indikator yaitu meliputi:

- 1) Indikator yang pertama yaitu semua yang dapat dilihat, di raba dan juga dirasakan taitu faktor fisik contoh kebersihan, tata letak ruang dan lainnya
- 2) Dan sebaliknya semua hal yang tidak dapat di lihat dan dirasa oleh panca indra kita disebut dengan faktor non fisik yaitu seperti suatu hubungan antara karyawan dengan pimpinan dan karyawan dengan sesama rekan kerja.²⁸

Sarwoto dalam bukunya yang dikutip oleh Berto ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja yaitu meliputi:

- 1) Perlengkapan dan fasilitas
 Dalam sebuah pekerjaan hal yang paling penting sebagai penunjang adalah fasilitas yang dibutuhkan seperti meja, telepon, buku arsip, buku refresensi dana lainnya.
- 2) Lingkungan tempat kerja
 Hal yang mendukung suatu pekerjaan salah satunya adalah kondisi dan suasana bekerja seperti tata letak, suhu, dan cahaya yang cukup, hal ini juga akan berpengaruh dengan tingkat semangat kerja seorang karyawan.
- 3) Suasana kerja
 Dalam bekerja kita membutuhkan sebuah suasana yang baik dan juga nyaman. Dengan adanya suasana yang baik maka karyawan dan juga pimpinan perusahaan tidak akan canggung jika akan melakukan sebuah komunikasi demi keefektifan suatu pekerjaan.²⁹

²⁷ Andromike Maineldi, Susi Hendriani, dan Iwan Nauli Daulay “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan”, (Studi Kasus PT. Jtim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu), *Jurnal Faculty of Economics Riau University Pekanbaru* 1, No 2 (2014), 6.

²⁸ Laksmi, Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja, 42.

²⁹ Berto, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja, 4.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam bukunya menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1) Pewarnaan

Jadi seorang atasan juga harus memperhatikan dalam hal pewarnaan ruangan misalnya warna dinding dan sarana prasarana yang ada di dalam gedung. Dalam hal ini pewarnaan sangat berpengaruh untuk psikis para karyawan. Pemberian warna penting untuk dilakukan agar mampu memberikan efek ketenangan bagi para karyawan sehingga dalam proses bekerja akan semakin maksimal.

2) Kebersihan

Kebersihan di dalam suatu lingkungan kerja sangatlah penting karena hal tersebut akan mempengaruhi kinerja para karyawan. Karena apabila lingkungan kerja kotor maka karyawan akan enggan untuk berlama-lama berada di tempat kerja bahkan malah akan memilih keluar dari pekerjaannya. Sebaliknya apabila lingkungan kerja bersih maka akan memberikan efek nyaman dan senang kepada para karyawan.

3) Pertukaran udara

Selain mempertimbangkan untuk pemberian warna, lingkungan kerja juga membutuhkan sebuah ventilasi udara yang cukup. Agar seorang karyawan tidak merasa pengap saat melakukan pekerjaan. Karena hal itu mampu mempengaruhi semangat kerja karyawan.

4) Penerangan

Dengan adanya pertukaran udara atau ventilasi yang cukup maka akan membuat ruangan terang dan juga tidak pengap. Tidak hanya ventilasi di dalam ruangan juga membutuhkan penerangan yang berasal dari listrik yaitu lampu. Karena apabila proses kerjanya berlangsung sampai malam maka cahaya matahari tidak akan terlihat lagi maka butuh sarana lain yaitu berupa lampu.

5) Musik

Agar tidak bosan dan hening maka dalam suatu lingkungan kerja juga harus ada music atau suara yang mampu menggugah semangat para karyawan dalam bekerja.

6) Keamanan

Sebuah rasa aman adalah suatu hak yang dimiliki oleh setiap karyawan. Yaitu meliputi keamanan keselamatan kerja dan juga keamanan barang-barang para karyawan.

7) Kebisingan

Kebisingan juga sangat mempengaruhi para karyawan dalam bekerja. Karena dengan adanya suara yang mengganggu maka akan mengurangi konsentrasi para karyawan dalam proses bekerja.

Didalam firman Allah surat Ali Imron ayat 159 menjelaskan bahwa lingkungan sangatlah penting dalam sebuah pekerjaan yaitu sebagai berikut:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا
 غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
 وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
 فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah

kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya” (Ali Imron: 159).³⁰

Berdasarkan surat Ali Imron Ayat 159 diatas menjelaskan bahwa kaakter seorang pimpinan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting jika seorang pimpinan itu bersikap ramah kepada para karyawan, maka akan menciptakan suasana yang akrab antara atasan dengan karyawan. Pemimpin tersebut akan menciptakan sebuah pola kerja yang tegas dan keras namun dengan suasana yang cair terhadap para karyawan. Metode seperti inilah yang harus ada didalam sebuah perusahaan agar para karyawan dalam bekerja lebih keras dan giat lagi namun dengan suasana yang cair bukan mencengkam. Selain faktor tersebut perusahaan juga harus mampu memperhatikan kondisi yang ada di luar ataupun di dalam perusahaan, sehngga karyawan mampu bekerja dengan lancar dan juga nyaman.

4. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Robbins berpendapat sebagaimana telah dikutip oleh Laksmi Putri Maharani yaitu suatu harapan yang bertujuan untuk memproteksi serta mengoreksi diri.³¹ Tjiptono dalam bukunya yang dikutip oleh Berto menyebutkan bahwa segala sesuatu yang harus dikerjakan oleh karyawan yang berhubungan dengan sikap loyal seorang karyawan terhadap perusahaan disebut loyalitas karyawan.³²

Hasibuan dalam bukunya yang dikutip oleh Laksmi karyawan yang loyal akan terlihat apabila dia selalu mengerjakan kewajibannya secara proesional.³³ Nitisemito menjelaskan bahwa loyalitas adalah sikap yang dimiliki seorang karyawan yang mampu mendorongnya untuk

³⁰ Alquran, Ali Imron ayat 159, *Alquran dan Terjemahnya* (Bandung: Departemen Agama RI, Yayasan Penyelenggara Penterjemah , 2010), 71.

³¹ Laksmi, Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja, 42.

³² Berto, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja, 4.

³³ Laksmi, Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja, 42.

selalu bertanggung jawab dengan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya.³⁴

Setelah mengetahui bebrapa pendapat dari para pakar diatas, maka mampu ditarik kesimpulan bahwa loyalitas adalah sikap seorang karyawan yang selalu bertanggung jawab dan setia terhadap perusahaan disaat perusahaan dalam keadaan di atas ataupun di bawah. Sesuai ajaran islam agar selalu melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadamu dengan baik dan benar, sebagaimana dalam firman Allah surat Ali Imron: 103 sebagai berikut:

وَأَعْتَصِمُواْ بِحَبْلِ اللّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُواْ ج
وَأذْكُرُواْ نِعْمَتَ اللّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ
بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُم بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ
عَلَى شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا كَذَلِكَ
يُبَيِّنُ اللّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Artinya: “Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-

³⁴ Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, 136.

ayat-Nya kepadamu, agar kamumendapat petunjuk.”.(Ali Imron: 103).³⁵

Berdasarkan surat Ali Imron ayat 103 di atas menjelaskan bahwa Allah senantiasa memerintahkan kepada hamba-Nya agar senantiasa patuh dan juga taat dengan aturan yang telah ditentukan. Agar tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai sudah seharusnya seorang karyawan selalu taat dan patuh dengan aturan yang dibuat perusahaan. Hal tersebut menunjukkan adanya loyalitas dalam diri seorang karyawan terhadap perusahaan. Karena hal tersebut merupakan salah satu aspek yang ada dalam loyalitas. Selain itu hal penting yang harus diperhatikan terkait loyalitas adalah tanggung jawab. Karyawan yang loyal akan senantiasa melaksanakan semua kewajibannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Karena islam mengajarkan untuk selalu melakukan semua tugas yang telah di bebankan dengan penuh tanggung jawab.

b. Indikator-indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Power dalam bukunya yang dikutip oleh Laksmi terdapat beberapa indikator yang bisa digunakan dalam proses pengidentifikasian suatu loyalitas karyawan yaitu:

- 1) Selalu setia dengan perusahaan apapun keadaannya
- 2) Selalu bersedia untuk bekerja lebih dari jam normal bekerja (lembur)
- 3) Mampu menjaga semua identitas pribadi perusahaan
- 4) Bersedia memasarkan produk yang dimiliki oleh perusahaan kepada para masyarakat dan customer
- 5) Sadar dengan semua peraturan yang dibuat perusahaan
- 6) Bersedia lebih mengedepankan urusan perusahaan dari pada urusan pribadi
- 7) Lebih memilih menggunakan prduk dari perusahaan lain
- 8) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial yang diadakan perusahaan

³⁵ Alquran, Ali Imron ayat 103, *Alquran dan Terjemahnya* (Bandung: Departemen Agama RI, Yayasan Penyelenggara Penterjemah , 2010), 63.

- 9) Memberikan masukan yang membangun kepada perusahaan
- 10) Berusaha untuk selalu ikut andil dalam acara yang diadakan perusahaan
- 11) Selalu bersikap transparan dan mau menerima setiap masukan
- 12) Menjaga setiap yang dimiliki perusahaan dengan baik
- 13) Selalu berhati-hati saat bekerja
- 14) Menghindari perbuatan tercela
- 15) Mau bekerja secara kelompok.³⁶

c. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

Menurut Yusuf dalam bukunya yang dikutip oleh Resti menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan yaitu:

- 1) **Faktor Rasional**
Yaitu menyangkut segala sesuatu yang seharusnya diterima karyawan yaitu seperti kompensasi dan juga lingkungan kerja yang layak.
- 2) **Faktor Emosional**
Yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan faktor rasional dan semua ungkapan rasa mengenai variasi ataupun tingkat kesulitan pekerjaan yang akan dihadapi karyawan dan mampu menumbuhkan semangat para karyawan dalam bekerja.
- 3) **Faktor Kepribadian**
Segala sesuatu yang berhubungan dengan sikap atau karakter yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja.³⁷

³⁶ Laksmi, Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja, 44.

³⁷ Resti Nandania, "Peran Kepercayaan Organisasi Dengan Loyalitas Karyawan di BCA Malang Raya", (Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2013), 20.

d. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan

- 1) Patuh dengan peraturan. Karyawan harus memiliki sikap patuh terhadap semua aturan dan kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan karena hal itu akan menimbulkan komitmen pada diri karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang telah diberikan.
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan. Adanya kesanggupan pada diri karyawan untuk melaksanakan setiap pekerjaan yang telah diberikan dan di percayakan perusahaan terhadap dirinya.
- 3) Kemampuan seorang dalam bekerja secara bersama atau berkelompok hal tersebut dapat memungkinkan perusahaan lebih cepat mencapai tujuan dari pada bekerja secara individual.
- 4) Rasa memiliki, apabila seorang karyawan merasa seolah andil memiliki perusahaan tersebut maka secara otomatis karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk menjaga dan memelihara perusahaan tersebut dengan sebaik mungkin.
- 5) Hubungan antara pribadi, untuk mengetahui seberapa besar kesetiaan seorang karyawan salah satunya dapat dilihat dari karakteristiknya saat berhubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerjanya. Jika seorang karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama karyawan maka karyawan tersebut biasanya telah nyaman dan tentunya mempunyai loyalitas yang tinggi.
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan, apabila seorang karyawan memiliki rasa senang jika sedang mengerjakan pekerjaannya dan selalu merasa ingin menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa memikirkan berapa gaji yang akan diperolehnya.

e. Upaya Peningkatan Loyalitas Karyawan

Soetjipto dalam bukunya yang dikutip oleh Resti menyebutkan bahwa terdapat upaya dalam loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan evaluasi terhadap pekerjaan dan jabatan yang ada diperusahaan. Dengan melakukan penyusunan program kerja yang lebih baik lagi.

- 2) Memberikan apa yang seharusnya diterima dan didapatkan oleh seorang karyawan berupa fisik ataupun non fisik.
- 3) Memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya.
- 4) Meningkatkan kualitas sistem kompensasi, hal ini membuktikan adanya sebuah keadilan eksternal yang terdapat dalam sebuah perusahaan
- 5) Meningkatkan efektifitas komunikasi dalam perusahaan sehingga ada umpan balik terhadap hasil pekerjaan.
- 6) Meningkatkan sistem kerja karyawan di perusahaan.³⁸

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang ada sebelumnya yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Perbedaan | Persamaan |
|--------------------------------|---|---|--|---|
| Andromike Maineldi, dkk (2014) | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Jatim Jaya Pekasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu | Variabel independen: -Kompensasi -Lingkungan kerja Variabel dependen: -Loyalitas karyawan | Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan teknik wawancara dan kuesioner. ³⁹ Sedangkan penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi langsung. | Terdapat persamaan dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja serta mempunyai variabel dependen yang sama juga yaitu |

³⁸ Resti Nandania, Peran Kepercayaan Organisasi, 22.

³⁹ Andromike Maineldi, Susi Hendriani, dan Iwan Nauli Daulay, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja, 8.

| | | | | |
|--------------------------------------|---|--|---|--|
| | | | | loyalitas karyawan |
| Berto Kristanto Purba (2017) | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandı | Variabel independen: -Kompensasi -Lingkungan kerja Variabel dependen: -Loyalitas karyiawan | Penlitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan teknik wawancara dan kuesioner, sedangkan penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi langsung. | penlitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, karena semua anggota populasi dijadikan sampel. ⁴⁰ |
| Rina Angesti Widi (2018) | Studi Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak pada Kinerja Karyawan | Variabel independen: -Kompensasi Lingukngan kerja Variabel dependen: -Loyalitas karyawan | Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan teknik kuesioner, pengambilan sampel, skala ordinal,dan skala likert ⁴¹ | Penelitian ini mempunyai dua variabel indpenden dan satu variabel dependen yang sama |
| Aldo Herlambang Gardjito, dkk (2014) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja | Variabel independen: - Motivasi Kerja -Lingkungan Kerja Variabel | Terdapat persamaan antara satu variabel independen yaitu lingkungan | Penelitian ini juga menjelaskan satu variabel yang sama dengan penulis yaitu |

⁴⁰ Berto, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja, 6.

⁴¹ Rina Angesti Widi, “ Studi Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap loyalitas karyawan berdampak pada kinerja karyawan,” *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi* 2, no. 1 (2018): 30-31.

| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| | Karyawan Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya | dependen: - Kinerja Karyawan | kerja dan satu variabel indepeenden yang berbeda yaitu motivasi kerja | lingkungan kerja ⁴² |
| Ni Made Mahaarani Dwi Ratnasari, dkk (2013) | Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus pada Karyawan tetap PT. Sier (Persero) Surabaya | Variabel independen: -Insentif Variabel dependen: -Loyalita karywan | Penelitian ini mempunyai variabel independen yang berbeda yaitu membahas tentang Insentif | Penelitian ini juga menjelaskan satu variabel yang sama dengan penulis yaitu loyalitas karyawan ⁴³ |

C. Kerangka Berfikir

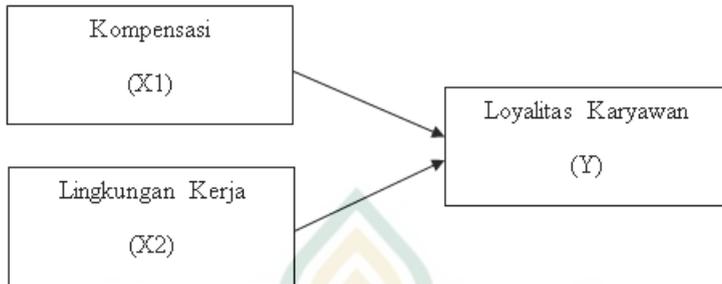
Kerangka berfikir yaitu konsep yang menggambarkan sebuah jalan sebuah penelitian. Kerangka berfikir biasanya berupa sebuah gambar konsep yang di dalamnya terdapat beberapa variabel yang telah dibahas secara teori sebelum pembahasan kerangka berfikir. Maka perlu adanya penjelasan tentang variabel bebas dan variabel terikat secara teori.⁴⁴ dibawah ini adalah gambaran konsep tentang maslah yang akan di bahas di dalam penelitian ini:

⁴² Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurthahjono, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis* 13, no. 1 (2014): 1.

⁴³ Ni Made Maharani Dwi Ratnasari, Kusdi Rahardjo, M. Djuli Mukzan, "Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis* 2, no. 2 (2013): 182.

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, 60.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Dalam hal ini penelitian tersebut memuat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Yang dimaksud dengan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas.⁴⁵

Variabel independen pada penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang dibuat atau masih bersifat praduga. Dalam hal ini jawaban yang sebenarnya akan di dapat menggunakan pengumpulan data yang nantinya akan diteliti yaitu berupa sebuah pertanyaan dalam sebuah rumusan masalah.⁴⁶ Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis atau dugaan sementara rumusan masalah yang akan dibuat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Rina Angesti Widi pada tahun 2018 yang meneliti studi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi

⁴⁵ Laksmi, Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja, 48.

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, 63.

berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.⁴⁷ Hal ini di diketahui dari perolehan nilai koefisien parameter sebesar 0,340 dengan P-Value 0,008 yang menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan secara signifikan karena P-Value $< 0,05$. Hal ini berarti loyalitas karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya pemberian kompensasi.

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Berto Kristanto Purba pada tahun 2017 yang meneliti pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandi.⁴⁸ Hal itu terbukti dengan $t_{hitung} 6,984 > t_{tabel} 2,068$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana semakin tinggi lingkungan kerja maka loyalitas juga akan meningkat.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

⁴⁷ Rina, Studi Kompensasi dan Lingkungan Kerja, 27.

⁴⁸ Berto, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja, 5.