

**BAB II****LANDASAN TEORI****A. KOMPENSASI****1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa.<sup>1</sup> Kompensasi juga bisa diartikan sebagai apa yang seorang karyawan/ karyawan/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi dibagi menjadi 2, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

**2. Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung adalah penghargaan /ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

Upah juga diartikan sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Jadi dapat dikatakan pula kompensasi langsung adalah sejumlah uang yang berupa upah atau gaji yang diberikan kepada pekerja sebagai ganjaran/imbalan atas pekerjaan yang telah dikerjakan dengan jumlah yang tetap dan dalam waktu yang telah ditetapkan pula.

**3. Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah

---

<sup>1</sup> Andromike Maineldi, Susi Hendriani, Iwan Nauli Daulay, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Jatim Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*, JOM FEKON Vol. 1 No. 2 Oktober 2014

program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan.<sup>2</sup>

Adapun komponen kompensasi tidak langsung sendiri itu memiliki banyak jenis dan bentuknya, untuk itu dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kelompok besar yaitu:

a. Jaminan Keamanan dan Kesejahteraan Kerja.

- 1) Asuransi Jiwa
- 2) Kompensasi akibat pekerjaan
- 3) Asuransi cacat tubuh
- 4) Biaya rumah sakit
- 5) Jaminan pengobatan lainnya
- 6) Tidak bekerja karena sakit
- 7) Organisasi pemeliharaan kesehatan
- 8) Program pensiun
- 9) Jaminan sosial
- 10) Dana bantuan bagi pengangguran
- 11) Bantuan untuk yang tidak bekerja sementara
- 12) Uang pesangon

b. Pembayaran Upah selama tidak bekerja.

- 1) Liburan dan atau vakansi
- 2) Tidak hadir dengan pemberitahuan
- 3) Meninggalkan pekerjaan karena urusan pribadi
- 4) Tidak hadir karena kemalangan
- 5) Cuti seperti cuti tahunan, cuti hamil, cuti besar dan lain-lain

c. Pelayanan bagi pekerja.

- 1) Dana Bantuan belajar
- 2) Program pemberian pinjaman
- 3) Penyediaan pelayanan makanan dan minuman dalam jam kerja
- 4) Kendaraan perusahaan yang disediakan untuk para eksekutif

---

<sup>2</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hal. 316-317

- 5) Asuransi kendaraan perusahaan yang yang diperuntukan bagi pekerja secara individual.
- 6) Baju kerja atau pakaian dinas
- 7) Bantuan hukum untuk pekerja yang memerlukannya dalam menghadapi masalah pribadi di luar organisasi.
- 8) Program koperasi simpan pinjam
- 9) Program kebugaran dan kesehatan jasmani
- 10) Angkutan/transport bersama untuk jemputan atau pulang bagi pekerja
- 11) Memberikan kesempatan membeli barang yang diproduksi untuk kepentingan sendiri
- 12) Bonus tahunan
- 13) Penyelenggaraan program konseling dan lain sebagainya.<sup>3</sup>

#### 4. Tujuan Kompensasi

Kompensasi adalah sebagai bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM), maka pemberian kompensasi kepada karyawan bertujuan untuk :

- a. *Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan qualified*, salah satu cara memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan *qualified* tersebut, dapat dilakukan dengan pemberian sistem kompensasi. Sistem kompensasi yang baik merupakan faktor penarik masuknya karyawan *qualified*. Sebaliknya, sistem kompensasi yang buruk dapat mengakibatkan keluarnya karyawan yang *qualified* dari suatu organisasi.
- b. *Mempertahankan karyawan yang ada*, apabila eksodus besar-besaran karyawan ke perusahaan lain juga menunjukkan betapa besarnya peranan kompensasi dalam mempertahankan karyawan yang *qualified*. Sistem kompensasi yang kurang baik dan iklim usaha yang kompetitif dapat menyulitkan organisasi/perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang *qualified*.

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, hal. 339-347

- c. *Menjamin keadilan*, pemberian kompensasi yang baik juga bertujuan untuk menjamin keadilan. Dalam arti, perusahaan memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan pada organisasi.
- d. *Menghargai perilaku yang diinginkan*, besar kecilnya pemberian kompensasi juga menunjukkan penghargaan organisasi terhadap perilaku karyawan yang diinginkan. Bila karyawan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi, maka penilaian kerja yang diberikan akan lebih baik dari pada karyawan yang berperilaku kurang sesuai dengan harapan organisasi. Pemberian nilai kinerja yang baik diiringi dengan pemberian kompensasi yang baik, dapat meningkatkan kesadaran karyawan bahwa perilakunya dinilai dan dihargai sehingga karyawan akan selalu berusaha memperbaiki perilakunya.<sup>4</sup>
- e. *Mengawasi biaya*; Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.
- f. *Mematuhi peraturan*; Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan peraturan pemerintah dan memastikan pemenuhan kebutuhan pekerja.
- g. *Memfasilitasi saling pengertian*; Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh manajer dan pekerja. Dengan demikian, harus bersifat terbuka sehingga akan terjalin saling pengertian dan menghindari kesalahan persepsi dan lain-lain.<sup>5</sup>

## 5. Kompensasi Menurut Pandangan Islam

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan , ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya:

---

<sup>4</sup>Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hal. 249

<sup>5</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007, hal. 351

“ Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (Al Ahqaf 19)

Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing karyawan bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.<sup>6</sup>

## B. LINGKUNGAN KERJA

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.<sup>7</sup> Lingkungan kerja terbagi dalam dua macam, yaitu: lingkungan kerja fisik dan non fisik.

### 2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi<sup>8</sup>. Lingkungan kerja fisik juga bisa didefinisikan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain<sup>9</sup>.

#### a. Faktor-faktor dalam Lingkungan Kerja Fisik

Ada beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain<sup>10</sup>:

---

<sup>6</sup>Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hal. 113

<sup>7</sup>Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai*, BAPPEDA, Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2, No. 1, 2013 hal. 19

<sup>8</sup>*Ibid*

<sup>9</sup>Nitisemito, Alex Sumaji, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumberdaya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991, hal. 183

<sup>10</sup>*Ibid.*, hal. 184

### 1) Pewarnaan

Banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Kita mengetahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia, misalnya warna-warna cerah (hijau, kuning, merah dan sebagainya) pada umumnya lebih disukai anak-anak. Sebenarnya warna tidak hanya berpengaruh pada manusia, tapi binatang pun warna dapat pula mempengaruhinya. Misalnya dalam pertunjukan matador dan banteng maka banteng akan menjadi marah bila melihat warna merah. Kalau binatang saja dapat terpengaruh oleh warna, apalagi manusia.

### 2) Kebersihan

Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu: “kebersihan adalah pangkal kesehatan”. Dan dalam ajaran agama apapun masalah kebersihan selalu mendapatkan perhatian. Dalam hadis Nabi dikemukakan antara lain: “kebersihan adalah sebagian dari pada iman”. Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang.

Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu. Misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya.

### 3) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara

yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan.

4) Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

5) Musik

Dalam sebuah berita di surat kabar dikemukakan bahwa berdasarkan hasil penelitian, maka ayam akan dapat bertelur lebih banyak apabila diperdengarkan musik-musik tertentu. Lepas dari benar tidaknya hasil penelitian tersebut, maka dari berita tersebut dapatlah ditunjukkan bahwa binatang saja dapat terpengaruh oleh musik, apalagi manusia. Bahwa musik berpengaruh pada kejiwaan seseorang sudah sama kita akui.

Seseorang yang berbaris dengan mengikuti irama gendang, akan kurang kelelahannya dan menjadi lebih tegap jalannya apabila dibandingkan dengan tanpa diiringi gendang. Meskipun demikian dalam perusahaan bila musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan, maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan, maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

6) Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan. Rasa aman ini pada umumnya yang dimaksud adalah rasa aman di masa depan. Sehingga dengan demikian untuk menimbulkan rasa aman

di masa depan tersebut perlu adanya jaminan masa depan, misalnya dengan pensiun.

Tetapi yang dimaksud disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini maka terutama adalah keamanan milik pribadi dari karyawan. Misalnya sebagian besar dari karyawan perusahaan datang dengan kendaraan sendiri yaitu sepeda, sepeda motor, maupun sekuter. Pada saat bekerja karyawan tidak bisa mengawasi kendaraanya secara langsung.

Apabila tempat kendaraan tersebut tidak aman dan sering terjadi pencurian, maka hal ini akan dapat menimbulkan kegelisahan pada waktu pelaksanaan tugas. Keadaan ini menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun, konsentrasi kurang dan sebagainya. Akibat ini semua, maka produktivitas kerja menurun dan kerusakan makin bertambah. Oleh karena itulah penjagaan keamanan kendaraan dari pencurian dan perusakan harus benar-benar diperhatikan.

#### 7) Kebisingan

Siapapun juga tidak senang mendengar suara yang bising. Karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan ini maka konsentrasi dalam bekerja akan pula terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka akan banyak kesalahan ataupun kerusakan. Hal ini sudah barang tentu akan menimbulkan kerugian.

Dalam undang-undang perkantoran, *The Offices Act*, terdapat peraturan yang mengatur lingkungan fisik. Syarat-syarat tersebut adalah:<sup>11</sup>

- 1) Kebersihan, selain kebersihan gedung, juga terkait dengan kebersihan perlengkapan dan perabotan kantor.

---

<sup>11</sup>Laksmi, dkk, *Manajemen Perkantoran Modern*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hal. 172-174.

- 2) Luas ruangan sebaiknya diperuntukkan untuk sejumlah pekerja, dengan standar bahwa 1 pekerja memiliki luas ruangan 3,7 m<sup>2</sup>.
- 3) Suhu udara yang nyaman umumnya adalah 25 derajat celcius dengan kelembaban udara 45%.
- 4) Ventilasi diatur secara sistematis untuk menjaga sirkulasi udara agar ketersediaan oksigen tetap mencukupi untuk semua orang dalam suatu ruangan.
- 5) Penerangan, baik yang berasal dari cahaya matahari maupun lampu, sebaiknya tidak terlalu gelap atau terang. Cahaya diatur agar tiba di atas meja pekerja dari arah kiri.
- 6) Fasilitas kesehatan mencakup kebersihan kamar kecil. Dalam kaitannya dengan manajemen perkantoran, fasilitas juga mencakup sarana yang digunakan untuk mereka yang berurusan dengan debu, seperti arsiparis yang mengurus arsip-arsip, pustakawan yang mengurus buku, buruh yang berurusan dengan semen dan batu, dan sebagainya. Mereka memerlukan masker yang mudah dikenakan dan dicuci.
- 7) Penyediaan air minum. Dispenser sebaiknya disediakan di setiap ruang kerja dan kelayakan serta ketersediaan air di dalamnya dipantau setiap saat oleh petugas khusus.
- 8) Tempat pakaian untuk menggantung pakaian yang basah disediakan untuk menjaga kesehatan pekerja dan kerapian ruangan.
- 9) Lantai, gang dan tangga dilengkapi dengan pegangan tangan dan diusahakan untuk tidak licin. Keamanan dalam isu ini sangat penting, sebab setiap pekerja harus bergerak dari satu ruang ke ruang lain dengan efisien.
- 10) Mesin yang berbahaya harus diberi pelindung.
- 11) Kotak P3K disediakan di setiap ruang dan bila perlu dilengkapi dengan petugas terlatih. Kecelakaan, baik besar maupun kecil, bisa terjadi kapan dan di mana saja. Semakin cepat seseorang ditolong,

semakin tinggi tingkat kesembuhannya. Oleh sebab itu, pertolongan pertama mutlak ada di setiap kantor.

- 12) Perlindungan dari bahaya kebakaran adalah alat pemadam kebakaran, pintu darurat, alarm dan pelatihan dalam menghadapi bahaya tersebut.
- 13) Pemberitahuan kecelakaan, apalagi sampai menyebabkan kematian, harus dilaporkan kepada yang berwajib. Fasilitas ini mencakup daftar nomor telepon penting, seperti rumah sakit, ambulans, pemadam kebakaran, dan lain-lain.

Analisis metode dan teknik-teknik yang berkaitan sangat berguna dalam lingkungan kantor dan pabrik. Teknik metode digunakan untuk menganalisis hal-hal berikut:<sup>12</sup>

- 1) Pergerakan orang atau bahan. Analisis dilakukan dengan menggunakan diagram alir dan diagram proses dengan tingkat perincian bervariasi.
- 2) Aktivitas manusia dan mesin, juga aktivitas kru. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan diagram aktivitas (juga dikenal dengan diagram manusia-mesin dan diagram kru)
- 3) Pergerakan anggota badan (terutama lengan dan tangan). Analisis ini dilakukan dengan menggunakan diagram gerakan mikro.

Suatu organisasi sebaiknya memperhatikan lingkungan fisik di dalam kantor. Kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dapat menghemat pengeluaran dan tenaga, sebab pekerja menjadi lebih energik dan sehat, yang secara tidak langsung memengaruhi kognisi mereka untuk mengeluarkan gagasan-gagasan yang inovatif.<sup>13</sup>

### 3. Lingkungan Kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja atau pun hubungan dengan bawahan

---

<sup>12</sup>Jay Heizer dan Barry Render, *Manajemen Operasi*, edisi 9 buku 1, Salemba Empat, Jakarta, 2009, hal. 611

<sup>13</sup>Laksmi, dkk, *Op.Cit*, hal. 174

lingkungan non fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pimpinannya, apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya.<sup>14</sup>

Lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik seperti, tantangan, keterlibatan dan kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untuk ide-ide baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar pendapat, suasana yang santai, tingkat saling percaya dan keterbukaan. Dengan dimensi lingkungan kerja seperti tersebut diatas memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi seperti yang diharapkan.<sup>15</sup>

#### **a. Unsur-unsur Lingkungan Kerja non Fisik**

Unsur-unsur lingkungan kerja non fisik:<sup>16</sup>

##### **1) Hubungan atasan dengan bawahan.**

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja, penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang

---

<sup>14</sup>Heny sidanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekrdtariat DPRD Kabupaten Madiun*, jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1, 2015.

<sup>15</sup>Faisal badroen, dkk, *Etika Bisnis dalam Islam*, Kencana, hal. 184

<sup>16</sup>Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, Arik Prasetya, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2 2014.

nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

## 2) Hubungan antar karyawan.

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan, situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja, hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja.

## 4. Lingkungan Kerja Menurut Islam

Lingkungan kerja dalam Islam seharusnya mencontoh seperti yang Nabi Muhammad SAW. lakukan seperti pada surat Ali Imron ayat 159 yang berbunyi:

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 ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan*

*tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.*<sup>17</sup>

Kedudukan lingkungan dalam Islam sangat berpengaruh dalam kehidupan manusia, hal ini pernah disinggung Rasulullah SAW. dalam sebuah hadits: “*Setiap anak terlahirkan dalam kondisi fitrah, orang tua mereka yang nantinya akan membentuknya menjadi Yahudi, Nasrani atau Majusi*”.<sup>18</sup>

Dalam hadits diatas peran lingkungan sangat berpengaruh dalam kehidupan manusia. Lingkungan dalam redaksi hadits menyebut dengan kata orang tua dapat membentuk anak menjadi Yahudi, Nasrani atau Majusi. Dalam hal lingkungan kerja juga demikian, lingkungan dapat membentuk keadaan karyawan apakah karyawan tersebut akan loyal atau tidak loyal terhadap perusahaan.

## C. LOYALITAS KARYAWAN

### 1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas adalah kesetiaan yang dimiliki seseorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja.<sup>19</sup> Devinisi lain dari loyalitas adalah: *Employee loyalty can be defined as a pshychological attachment or commitment to the organization and developes as a result of increase satisfaction.*<sup>20</sup> Loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai rasa cinta atau komitmen terhadap organisasi dan perkembangan sebagai hasil dari penambahan kepuasan. Supaya karyawan bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi dan bersifat loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian manajer.

---

<sup>17</sup> *Al Qur'an dan Terjemanya Departemen Agama RI*, PT. Toha Putra, Semarang, 1995, hal. 103

<sup>18</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Op. Cit.*, hal. 18

<sup>19</sup> Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1992, hal. 36

<sup>20</sup> Hooi Lia Wan, *Employee Loyalty at the Workplace: The Impact of Japanese Style of Human Resource Management*, vol 3 issue 1.

Tidak mungkin karyawan bersemangat bekerja dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya jika kesejahteraan mereka tidak diperhatikan dengan baik. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.<sup>21</sup>

Loyalitas karyawan yang baik bisa didapat melalui pengelolaan tenaga kerja yang baik. Tujuan manajemen tenaga kerja adalah bukan untuk memaksimalkan *performance*, tetapi mengoptimalkan pelaksanaan kerja karena adanya berbagai batasan yang melingkupi operasi organisasi. Berbagai prinsip yang perlu diperhatikan dalam manajemen tenaga kerja adalah<sup>22</sup>:

a. Memadukan karyawan dan pekerjaan

Prinsip ini mengandung arti bahwa orang-orang harus dipilih untuk pekerjaan-pekerjaan atas dasar karakteristik dan prefensi individual. Ini juga berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan harus dirancang untuk tenaga kerja yang tersedia agar tidak terjadi *overdesigned* atau *underdesigned*.

b. Menetapkan standar-standar pelaksanaan kerja.

Standar-standar pelaksanaan kerja harus ditetapkan untuk semua pekerjaan, agar tanggung jawab dan apa yang diharapkan dari para karyawan jelas.

c. Memberikan penghargaan atas prestasi kerja.

Bila standar-standar kerja telah ditetapkan, manajemen perlu memberikan penghargaan kepada para karyawan yang dapat mencapai atau melebihi standar untuk motivasi kerja mereka. Penghargaan dapat berwujud pujian, kenaikan upah, bonus, status, promosi dan sebagainya.

---

<sup>21</sup>Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hal. 176

<sup>22</sup>T. Hani Handoko, *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, BPFE, Yogyakarta, hal. 215-216

d. Menjamin supervisi yang baik.

Tidak ada yang lebih mendasar bagi karyawan dari pada supervisi yang baik. Seorang penyelia (*supervisor*) harus ahli baik dalam keterampilan teknologi maupun manajerial, dan mempunyai perhatian terhadap kesejahteraan dan rasa kejujuran dengan para karyawan secara individual tanpa melupakan pencapaian prestasi yang tinggi.

e. Merumuskan secara jelas tanggung jawab karyawan.

Bila tanggung jawab pekerjaan tidak jelas dan berubah-ubah, para pekerja akan frustrasi. Hasilnya dapat berupa kualitas rendah, produktivitas rendah dan konflik diantara individu-individu.

Menumbuhkan loyalitas karyawan dan komitmen kerja merupakan salah satu tujuan dari tujuan pemeliharaan karyawan. Pemeliharaan merupakan usaha untuk menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan dari berbagai tekanan pekerjaan, sehingga karyawan betah di perusahaan. Dalam melaksanakan program pemeliharaan karyawan ada banyak cara yang dapat dipergunakan agar pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Adapun metode-metode pemeliharaan antara lain:<sup>23</sup>

a. Metode Komunikasi

Komunikasi merupakan faktor penting untuk menyampaikan gagasan-gagasan serta keluhan-keluhan karyawan terhadap kebijakan dalam organisasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi maupun gagasan dari satu orang ke orang lain dengan tujuan seperti menginformasikan, mengintruksikan, mempengaruhi maupun mengevaluasi.

Metode pemeliharaan dengan komunikasi ini dilakukan dengan cara mendengarkan aspirasi karyawan dengan penuh perhatian, mencatat berbagai masukan yang diberikan karyawan serta memberikan umpan balik dengan baik. Dengan perhatian yang diberikan perusahaan terhadap karyawan ini akan memunculkan

---

<sup>23</sup>Wahibur Rokhman, *Op.Cit.*, hal.129-131

berbagai sikap positif sebagai umpan balik dengan baik. Dengan perhatian yang diberikan perusahaan terhadap karyawan ini akan memunculkan berbagai sikap positif sebagai imbal balik atas penghargaan dan perhatian perusahaan yang diberikan pada karyawan.

b. Metode Insentif

Pemberian insentif yang adil dan layak menjadi faktor penting dalam program pemeliharaan karyawan. Karena karyawan yang diperlakukan secara tidak adil dalam pembagian insentif akan menimbulkan sikap negatif terhadap pekerjaan dan perusahaan. Ketidakadilan juga sangat berpengaruh pada keinginan membalas karyawan meskipun dengan cara yang tidak etis. Dengan pemberian insentif maka karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan atas prestasi kerja yang dilakukan sehingga berpengaruh terhadap motivasi untuk meningkatkan produktivitas.

c. Metode Keselamatan dan Kesehatan

Keselamatan dan kesehatan merupakan faktor penting bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan tenang, sehingga menjaga keselamatan dan kesehatan menjadi kewajiban standar yang harus dimiliki perusahaan. Jika tidak ada perhatian dalam keselamatan dan kesehatan kerja maka kemungkinan akan menambah tingkat terjadinya kecelakaan kerja sehingga dapat menurunkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini juga dapat menurunkan tingkat produksi.

d. Metode Kesejahteraan

Metode lain untuk mempertahankan dan memelihara karyawan adalah peningkatan kesejahteraan karyawan. Pemberian kesejahteraan yang diberikan karyawan bisa berbentuk finansial maupun non finansial. Bentuk pemberian yang berbentuk uang atau barang antara lain: kenaikan gaji, pemberian berbagai tunjangan, pemberian fasilitas transportasi dan tempat tinggal dan lain-lain.

Sedangkan pemberian kesejahteraan yang non finansial seperti: memberi cuti liburan, memberikan tiket berlibur bersama keluarga, memberi fasilitas untuk istirahat dan beribadah dan lain-lain.

Loyalitas tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto, yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

- a. Taat pada peraturan, setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- c. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- d. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada

akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

- e. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan harmonis antara atasan dan karyawan, situasi yang sugestif dari teman kerja.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan, perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya setiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan yang akan dilakukan dengan senang hati, sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.<sup>24</sup>

## 2. Penyebab Rendahnya Loyalitas

Diantara penyebab rendahnya tingkat loyalitas karyawan antara lain<sup>25</sup>:

- a. Rendahnya kualitas manajemen yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan masyarakat.
- b. Rendahnya motivasi kerja karyawan, struktur organisasi kurang jelas sehingga tugas dan fungsinya kabur.
- c. Rancangan pekerjaan kurang baik sehingga dirasa kurang cukup menantang.
- d. Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak bisa mendukung berhasilnya kerja sama tim.
- e. Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karier.
- f. Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja, serta waktu yang kurang fleksibel.

---

<sup>24</sup>Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Sutanto, Roy Setiawan, *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya timur sakti jatim*, AGORA Vol. 1, No. 1, 2013.

<sup>25</sup>M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, hal. 312

Sedangkan untuk memperbaiki atau meningkatkan loyalitas karyawan, perlu dilakukan langkah-langkah antara lain:<sup>26</sup>

- a. Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada dalam organisasi dan menyusun uraian pekerjaan yang benar.
- b. Pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada kepuasan karyawan.
- c. Melibatkan karyawan dalam berbagai pelatihan sesuai dengan bidang masing-masing.
- d. Meningkatkan kualitas sistem penilaian kinerja karyawan.
- e. Meningkatkan keterpaduan dan keterbukaan sistem pengembangan karier.
- f. Penyempurnaan sistem kompensasi, sehingga mencerminkan keadilan eksternal.
- g. Meningkatkan efektivitas komunikasi dalam organisasi sehingga ada umpan balik terhadap hasil pekerjaan.
- h. Meningkatkan fleksibilitas waktu kerja sesuai dengan keadilan.

### 3. Loyalitas Menurut Pandangan Islam

Loyalitas adalah kesetiaan yang dimiliki seseorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja.<sup>27</sup> Loyalitas juga bisa ditunjukkan melalui profesionalitas kerja para karyawannya, dalam banyak keterangan Allah SWT. Sangat menghargai orang yang bekerja, karena itu berarti ia telah menunaikan salah satu kewajiban. Dalam hadits riwayat imam thabrani Rasulullah SAW. bersabda: *“sesungguhnya Allah telah mewajibkan atas kalian berusaha (bekerja), maka hendaklah kalian berusaha.”* (HR. Thabrani).<sup>28</sup>

Seorang muslim dalam menjalankan setiap pekerjaan haruslah bersungguh-sungguh dan penuh semangat. Dengan kata lain, harus dengan etos kerja yang tinggi. Rasulullah pernah mencium tangan Sa'ad

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, hal. 312-313

<sup>27</sup> Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1992, hal. 36

<sup>28</sup> Muhammad Ismail Yusanto, Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Gema Insani, Jakarta, 2008, hal. 104

bin Mu'adz r.a. tatkala beliau melihat tangan kasarnya bekas kerja keras, seraya berkata, “(ini adalah) dua tangan yang dicintai Allah Ta’ala.”<sup>29</sup>

#### D. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan antara kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan, diantaranya:

1. Andromike Maineldi, Susi Henriani, Iwan Nauli Daulay (2014) yang berjudul: “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:karyawan memiliki tingkat loyalitas yang cukup baik terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasakan bahwa kompensasi yang mereka terima sudah cukup memuaskan dan lingkungan kerja tempat kerja juga sudah cukup baik. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu sebesar 63,5%. Adapun persamaan penelitian diatas dengan penelitian saya lakukan yakni sama- sama meneliti variabel X1 (kompensasi) dan X2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (loyalitas), sedangkan perbedaannya terletak pada obyek penelitiannya.
2. Maya Tami Aryati (2015) yang berjudul: “*Pengaruh Konflik Peran, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT. Aston Graphindo Indonesia)*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: melalui Uji t ditunjukkan bahwa dalam model hanya variabel kompensasi finansial yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau  $0,005 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Persamaan dengan penelitian saya adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi terhadap loyalitas karyawan, sedangkan

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, hal. 116

perbedaannya terletak pada obyek penelitian dan variabel independennya. Kalau variabel independen penelitian saya adalah kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian terdahulu memiliki variabel independen konflik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

3. Kadek Suhendra, Wina Dwipayoga dan I.G.A. Dewi Adnyani (2011) yang berjudul: *“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Gino Valentino Bali”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali. Dari ketiga variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi, yang dominan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali adalah variabel kompensasi. Persamaan dengan penelitian saya adalah: ada persamaan variabel yang mempengaruhi loyalitas karyawan, yaitu variabel lingkungan kerja, sedangkan perbedaannya adalah: variabel X nya, yakni lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan pada penelitian saya hanya menggunakan kompensasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
4. Afrizal, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus (2012) yang berjudul: *“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life), Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Aceh Cabang Bener Meriah”*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Hasil estimasi ditunjukkan pada nilai pengaruh kompensasi terhadap loyalitas secara parsial adalah sebesar 77,7% yang berarti bahwa ada hubungan yang erat antara kompensasi terhadap loyalitas. Penelitian diatas memiliki persamaan dengan penelitian saya yaitu sama-sama

meneliti variabel kompensasi terhadap loyalitas, sedangkan perbedaannya terletak pada objek dan variabel independen. Variabel independen penelitian saya memilih kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian diatas memilih variabel independen kualitas kehidupan kerja dan kompensasi.

5. Sahal Tastariwal, Mukhlis Yunus, Mahdani (2015) yang berjudul: *“Analisis Pengaruh Insentif, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Di Kota Banda Aceh”*. Hasil penelitian tersebut adalah: Hasil uji hipotesis secara parsial dan simultan juga menunjukkan bahwa Insentif kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan Hotel di Kota BandaAceh, . Insentif kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja Karyawan Hotel Di Kota Banda Aceh. Penelitian diatas memiliki persamaan dengan penelitin saya yakni meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas. Perbedaannya adalah adanya variabel independen berupa budaya kerja, sedangkan penelitian saya menggunakan kompensasi.

#### **E. Kerangka Berfikir**

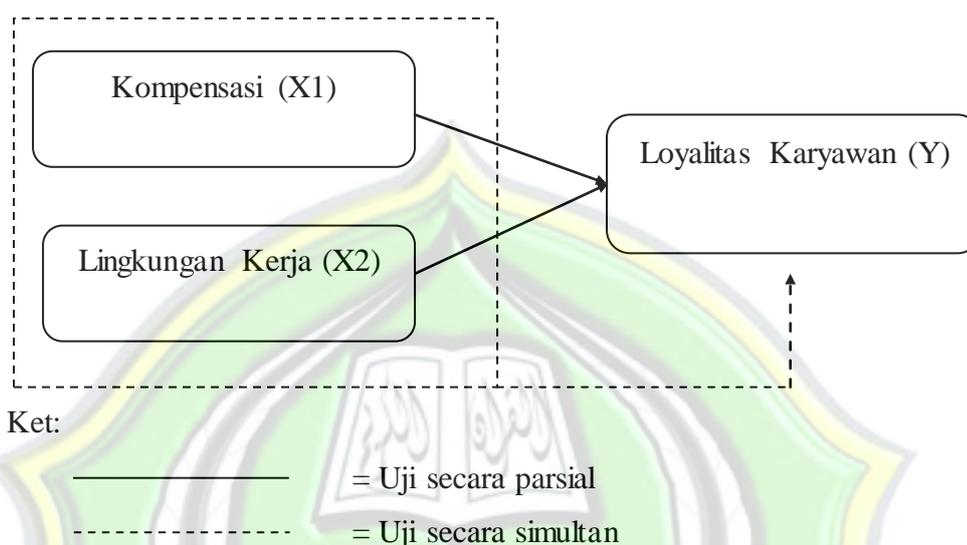
Kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi, sebagai masalah yang penting.<sup>30</sup>Variabel Kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan, apabila kompensasi semakin besar maka karyawan akan semakin loyal. Sedangkan pada variabel Lingkungan kerja yang sehat membuat karyawan merasa betah dalam waktu yang lama pada suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja semakin sehat maka karyawan akan semakin loyal pada perusahaan.

---

<sup>30</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2013, hal. 60

Model konseptual penelitian dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:

**Gambar 2. 1. Kerangka berfikir**



## F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>31</sup>

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan hasil penemuan beberapa penelitian, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan

Hasil penelitian terdahulu Afrizal, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus (2012) yang berjudul: “*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life), Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Aceh Cabang Bener Meriah*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Hasil estimasi ditunjukkan pada nilai pengaruh kompensasi terhadap loyalitas secara parsial adalah sebesar

<sup>31</sup>*Ibid*, hal. 96

77,7% yang berarti bahwa ada hubungan yang erat antara kompensasi terhadap loyalitas.

**Gambar 2. 2.**

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan**



Kompensasi diperkirakan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Buya Barokah divisi percetakan.

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Buya Barokah divisi percetakan.

**2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan**

Hasil penelitian terdahulu dari: Sahal Tastariwal, Mukhlis Yunus, Mahdani (2015) yang berjudul: *“Analisis Pengaruh Insentif, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Di Kota Banda Aceh”*. Hasil penelitian tersebut adalah: Hasil uji hipotesis secara parsial dan simultan juga menunjukkan bahwa Insentif kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan Hotel di Kota Banda Aceh, . Insentif kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja Karyawan Hotel Di Kota Banda Aceh.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**Gambar 2. 3.**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kaeryawan**



Lingkungan kerja diperkirakan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Buya Barokah divisi percetakan.

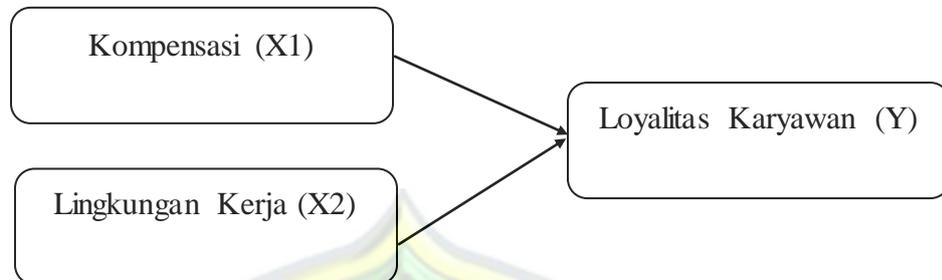
H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Buya Barokah divisi percetakan.

#### **G. Kerangka Konseptual**

Hasil riset atau teori dari: Andromike Maineldi, Susi Henriani, Iwan Nauli Daulay (2014) yang berjudul: “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: karyawan memiliki tingkat loyalitas yang cukup baik terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasakan bahwa kompensasi yang mereka terima sudah cukup memuaskan dan lingkungan kerja tempat kerja juga sudah cukup baik. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu sebesar 63,5%.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Gambar 2. 4.**  
**Kerangka Konseptual**



Kompensasi dan lingkungan kerja diperkirakan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Buya Barokah divisi percetakan.

