

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Selanjutnya, bahwa karyawan/pegawai adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. Hasibuan (2005) mengatakan bahwa pegawai atau karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (pikiran dan fisik) kepada suatu perusahaan dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Soedaryono (2000) juga mengatakan karyawan adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta.

Menurut Subri (2003), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut dan menurut perusahaan sendiri karyawan adalah Pekerja yang bekerja pada PT Perkebunan Nusantara II

yang terdiri atas karyawan golongan IA/0 s.d. IVD/6 yang hubungan dan syarat-syarat kerjanya diatur dalam perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian karyawan adalah orang yang bekerja dalam suatu instansi atau perusahaan atau organisasi yang merupakan penjual jasa, baik pikiran maupun tenaganya, dan memperoleh kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

B. Loyalitas Kerja

1. Pengertian Loyalitas Kerja

Secara umum menurut Hasibuan (2005), loyalitas kerja dapat diartikan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi dimana kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Barrold (dalam Muhyadi, 1989) mengemukakan bahwa loyalitas kerja adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan.

Steers & Porter (dalam Nitisemito, 2002) berpendapat bahwa: Pertama, loyalitas kerja kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan

untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas kerja terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Saydam (2000) mengatakan bahwa loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan tingkah laku sehari-hari dalam perbuatan melaksanakan tugas. Poerwopoespito (2004) juga menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan loyalitas kerja adalah salah satu unsur penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi dan sesuatu yang tercermin dari sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik, menjaga citra perusahaan, mementingkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan diri sendiri dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Kadarwati (2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah adanya :

- a. Fasilitas-fasilitas kerja, fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Contohnya : kondisi dan lingkungan kantor, peralatan dan perlengkapan kantor, alat transportasi dan alat komunikasi.
- b. Tunjangan kesejahteraan, tunjangan kesejahteraan merupakan tambahan benefit yang diberikan perusahaan dengan maksud untuk membentuk dan memelihara semangat karyawan serta memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. contohnya : tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi, dan asuransi kesehatan dan jiwa.
- c. Lingkungan dan suasana kerja, lingkungan dan suasana kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Contohnya : pencahayaan, kebersihan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan atasan dengan bawahan.
- d. Kompensasi, kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. contohnya : gaji, upah, insentif, tunjangan.

Hal ini juga didukung oleh Hermawan dan Riana (2014) dalam penelitiannya yang menunjukkan ada empat faktor dalam menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Ke empat faktor tersebut adalah:

- a. Faktor kompensasi yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan seperti gaji, tunjangan transportasi, , jaminan kesehatan, tunjangan makan, tunjangan hari raya.
- b. Faktor tanggung jawab yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan seperti kesuksesan, karier, pengabdian, rasa memiliki.
- c. Faktor disiplin yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan seperti absensi, ketepatan waktu, tidak membolos, peraturan dan kehadiran.
- d. Faktor partisipasi yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Inisiatif, kreatif, motivasi, tanggung jawab, keterlibatan dan kesempatan berpartisipasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, lingkungan dan suasana kerja, kompensasi, tanggung jawab, disiplin dan partisipasi.

3. Aspek-Aspek Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Aspek-Aspek loyalitas kerja menurut Saydam (2000) adalah sebagai berikut :

- a. Ketaatan atau kepatuhan, ketaatan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah kerja yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

- b. Bertanggung jawab, tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
- c. Pengabdian, pengabdian adalah sumbangan pemikiran, pendapat ataupun tenaga sebagai perwujudan kesetiaan, cinta kasih, kasih sayang, hormat, atau satu ikatan dan semua itu dilakukan karyawan dengan ikhlas kepada perusahaan.
- d. Kejujuran, kejujuran adalah sikap atau sifat yang harus dimiliki karyawan yang menyatakan sesuatu dengan sesungguhnya dan apa adanya, tidak ditambahi ataupun tidak dikurangi, keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan. Karyawan harus jujur terhadap diri sendiri, atasan, bawahannya dan perjanjian-perjanjian dalam menjalankan jabatan dan pekerjaan tersebut.
- e. Sikap kerja, sikap kerja adalah respon kognitif dan afektif karyawan terhadap objek, keadaan ataupun pekerjaan yang dibebankan. Sikap bisa positif bisa juga negatif. Contohnya : bekerja sama, hubungan antar pribadi, suka terhadap pekerjaan.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang juga dikemukakan oleh Siswanto (2003), yang menitikberatkan 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 sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko 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 yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan, Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia

seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan 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

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek loyalitas kerja meliputi ketaatan atau kepatuhan, bertanggungjawab, pengabdian, kejujuran, sikap kerja, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan.

4. Cara Meningkatkan Loyalitas Kerja.

Anoraga dan Widiyanti (1993) mengemukakan ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu :

- a. Hubungan yang erat antar karyawan, hubungan yang erat antar karyawan terlihat dari saling membantunya karyawan jika ada kesulitan dalam bekerja, menganggap bahwa rekan kerja sudah seperti keluarga sendiri, adanya rasa kekeluargaan yang sudah melekat membuat karyawan betah bekerja disana.
- b. Saling keterbukaan dalam hubungan kerja, Jadi didalam setiap organisasi ataupun kelompok dibutuhkan keterbukaan dalam berkomunikasi. Komunikasi yang terbuka akan mempererat kehangatan hubungan antar individu. Dengan membuka diri, tidak menutup-nutupi, menerima kekurangan dan kelebihan lawan bicara atau dengan kata lain menerima apa adanya, pastilah hubungan satu dengan lainnya akan terjalin dengan baik. Dengan komunikasi yang

terbuka maka hubungan persahabatan akan menjadi semakin erat dan organisasi akan semakin kuat.

- c. Saling pengertian antara pimpinan dan karyawan, saling pengertian disini adalah pimpinan harus bisa mengerti batas beban tugas yang seharusnya diberikan kepada karyawan nya , dan karyawan juga harus mengerti dan sadar apa yang telah menjadi tugasnya dan juga harus mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan agar sama sama membangun perusahaan agar lebih maju.
- d. Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja, pemimpin yang baik bukan seperti yang boss yang hanya menyuruh-menyuruh karyawannya saja akan tetapi dia juga menjadikan dirinya contoh dan tauladan Ketika pemimpin memberi arahan dengan tegas, ramah dan penuh empatik kepada rekan-rekannya, akan sangat berbeda dampaknya ketika pemimpin itu memberi arahan dengan kasar, tidak jelas dan marah-marah. Ini semua akan berdampak pada hasil kinerja rekan-rekannya dan juga hubungan antara mereka.
- e. Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan, seorang pemimpin yang baik akan melihat kepribadian dan karakter karyawannya yang berbeda-beda. Ada yang memiliki kepribadian yang negative dan ada yang memiliki kepribadian yang positif. Disinilah pimpinan harus bisa mendekati diri kepada karyawan-karyawannya untuk memotivasi agar semua karyawan mampu bekerja dengan baik.

f. Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan, maksud tujuan tersebut ialah memberikan hiburan kepada karyawan untuk melepas rasa jenuh akibat rutinitas kerja dan menjalin silaturahmi antar karyawan.

Kadarwati (2003) berpendapat agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan dengan cara memuji kemajuan, kenaikan upah, promosi jabatan, memberitahukan kepada karyawan tentang apa yang terjadi pada perusahaan, serta mau mendengarkan keluhan para karyawan.

Dari uraian diatas, loyalitas kerja dapat ditingkatkan dengan cara hubungan yang erat antar karyawan, saling keterbukaan dalam hubungan kerja, saling pengertian antara pimpinan dan karyawan, memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja, pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan, rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan, memuji kemajuan, pemindahan, kenaikan upah, promosi jabatan, serta mau mendengarkan keluhan para karyawan.

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Notoadmojo (2003) juga berpendapat bahwa kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Panggabean (2002) kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk

penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Menurut Siswanto (2003) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Menurut Nawawi (2005) kompensasi bagi organisasi / perusahaan berarti penghargaan/ ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Mathis dan Jackson (dalam buku Hasibuan, 2009) mengatakan bahwa pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan loyalitas para karyawan adalah melalui kompensasi.

Selain itu dalam buku Herman Sofyandi (2008) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

- a. Menurut William B. Werthe dan Keith Davis berpendapat bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan

yang dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang di desain dan dikelola oleh bagian personalia.

- b. Menurut Andrew F. Sikula kompensasi dianggap sebagai sesuatu yang dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan perusahaan berupa uang, barang, langsung atau tidak langsung sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang sudah mereka berikan kepada perusahaan melalui kegiatan yang disebut bekerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dikemukakan oleh Hasibuan (2009) sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan, jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil tetapi sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan, apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

- c. Serikat buruh / organisasi karyawan, apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- d. Produktivitas kerja karyawan, jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- e. Pemerintah, undang-undang dan keppres, pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.
- f. Biaya hidup, apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di jakarta lebih besar dari pada di Bandung.
- g. Posisi jabatan karyawan, karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat kompensasi yang lebih besar pula.
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja, jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin besar, karena kecakapan serta

keterampilannya lebih baik sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasinya kecil.

Menurut Notoadmojo (2003) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Produktivitas, setiap organisasi berkeinginan untuk memperoleh keuntungan, untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. Daripada itu organisasi tidak akan membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawannya melalui produktivitas mereka.
- b. Kemampuan untuk membayar, yaitu pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi tidak akan membayar karyawannya melebihi kemampuan nya, sebab organisasi tsb akan gulung tikar.
- c. Kesediaan untuk membayar, yaitu berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi seperti itu.
- d. Suplai dan permintaan kerja, yaitu banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi system pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan memberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuannya langka di pasaran kerja.

- e. Organisasi karyawan, yaitu dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan. Apabila ada organisasi yang memberikan kompensasi yang tidak sepadan, maka organisasi karyawan ini akan menuntut..
- f. Berbagai peraturan dan perundang-undangan, yaitu dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan, termasuk di bidang perburuhan (karyawan). Berbagai peraturan dan per-UU-an ini jelas akan mempengaruhi kompensasi karyawan oleh setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kompensasi adalah penawaran dan permintaan, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh / organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppres, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja serta suplai dan permintaan kerja.

3. Aspek-Aspek Kompensasi

Menurut Sutrisno (2011), pada dasarnya kompensasi terbagi menjadi dua aspek, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

- a) kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan seperti gaji, dan insentif/bonus

b) kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan dengan pemberian uang secara tidak langsung seperti jenis asuransi dan tunjangan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek kompensasi meliputi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

D. Hubungan Antara Kompensasi Dengan Loyalitas Kerja

Suatu perusahaan dapat *survive* apabila dalam segala kegiatannya didukung oleh loyalitas kerja yang tinggi dari para karyawannya. Loyalitas akan menumbuhkan kesetiaan dan tanggung jawabnya dengan sebaik- baiknya, selalu menjaga nama baik perusahaan dimana dia bekerja selain itu juga tidak ingin pindah pekerjaan ke perusahaan lain. Loyalitas dapat diartikan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Perusahaan harus mendorong agar karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan yang loyal akan mudah dikembangkan, mempunyai inisiatif untuk kemajuan perusahaan, selalu mendukung program- program perusahaan, ikut serta memecahkan masalah- masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan ke depan, menghormati pimpinan, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja.

Hasibuan (2005) mengatakan bahwa untuk mempertahankan karyawan agar mau bekerja pada perusahaan sampai masa pensiun, maka kepadanya diberikan kompensasi. Handoko (2010) juga mengatakan bahwa pentingnya kompensasi akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang salah satunya yaitu meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan (Handoko, 1993). Hal ini juga didukung oleh Hermawan dan Riana (2014) dalam penelitiannya yang menunjukkan ada empat faktor dalam menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar salah satunya adalah faktor kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan memang dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sebaliknya rendahnya kompensasi dapat menyebabkan karyawan malas bekerja, timbul keresahan dalam perusahaan dan pada akhirnya aktifitas perusahaan dapat terganggu.

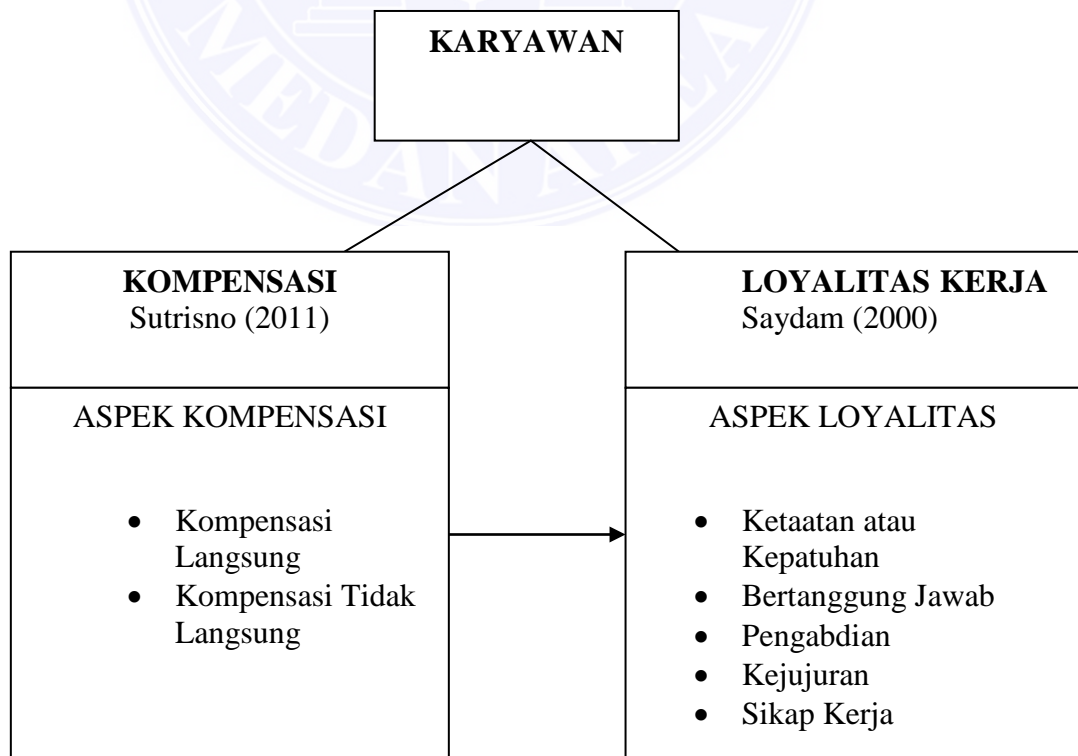
Dengan kompensasi yang cukup maka karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga semakin besar kompensasi yang diberikan berarti karyawan tersebut akan dapat memperoleh ketenangan dalam melaksanakan tugas- tugas perusahaan sehingga tidak melakukan “ pekerjaan yang lain” diluar

tugas perusahaan didalam jam kerjanya yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Karyawan akan memberikan prestasi terbaiknya untuk perusahaan apabila merasa bahwa semua kebutuhannya telah tercukupi.

Berdasarkan uraian diatas, jelas terlihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan erat kaitannya dengan loyalitas kerja karyawan. Dimana terdapat hubungan yang saling mempengaruhi diantara keduanya, yaitu kompensasi dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan dan loyalitas kerja dapat meningkatkan kompensasi karyawan. Karyawan yang loyal akan berusaha melaksanakan pekerjaannya secara giat, cepat dan baik.

E. Kerangka Konseptual

Hubungan kompensasi dengan loyalitas kerja dapat digambarkan pada skema berikut ini:



F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut : Ada hubungan antara kompensasi dengan loyalitas kerja. Diasumsikan semakin besar kompensasi yang diberikan, maka loyalitas kerja semakin tinggi. Sebaliknya, semakin kecil kompensasi yang diberikan, maka loyalitas kerja semakin rendah.