

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian selalu menjadi titik awal untuk memahami sebuah teori dengan menganalisis temuan-temuannya. Ada beberapa penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja, kompensasi karyawan dan loyalitas karyawan. Hasil dari penelitian-penelitian ini disajikan dalam tabel di bawah ini

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pulawan et al., (2019)	Influence of Gender, Work Environment, Compensation and Loyalty of Employees	Gender (X_1), Work Environment (X_2), Compensation (X_3) and Loyalty Employees (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa: a. Gender, Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar. b. Gender secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar. c. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar. d. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Muhammad Bima Athalla & Evi Sofia, (2022)	Analysis Of The Influence Of Motivation, Work Environment, And Compensation On Employee Loyalty At PT. Plus Tra Coating Industries	Motivation (X_1), Work Environment (X_2), Compensation (X_3), and Employee Loyalty (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda, dan Analisis Deskriptif	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Plus Tra Coating Industries b. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Plus Tra Coating Industries c. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Plus Tra Coating Industries d. Motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Plus Tra Coating Industries.
3.	Jessica Alvina, (2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Miski Aghnia Corporation	Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Loyalitas Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier sederhana	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. b. Lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.
4.	Kertiyasa & Irbayuni, (2022)	Effect Of Work Environment And Compensation On Employee Loyalty At PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya	Work Environment (X_1), Compensation (X_2), and Employee Loyalty (Y)	Analisis Partial Least Square (PLS)	<p>Hail analisis menunjukkan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. b. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Nur Alam, dkk. (2020)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama	Kompensasi (X ₁), Kepuasan Kerja (X ₂), Beban Kerja (X ₃) dan Loyalitas Karyawan (Y)	Analisis Structurel Equation Modelling (SEM)	Hasil analisis menunjukkan bahwa: a. Kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Indomarco Prismatama. b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Indomarco Pismatama. c. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Indomarco Prismatama.
6.	Zufri Kholis Pulungan & Rindi Andika, (2022)	Effect of Compensation, Work Environment, and Teamwork on Employee Loyalty of PT. Agung Berkat Bintatar Abadi	Compensation (X ₁), Work Environment (X ₂), Teamwork (X ₃), and Employee Loyalty (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa: a. Gaji, lingkungan kerja, dan kerja sama tim memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap loyalitas karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi secara bersama. b. Gaji memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap loyalitas karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi secara parsial. c. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap loyalitas karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi secara parsial. d. Kerjasama Tim memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap loyalitas karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi secara parsial.
7.	Puti Amalina et al., (2023)	The effect of work culture and work environment on employee loyalty through work stress as a	work culture (X ₁), work environment (X ₂), employee loyalty (Y), and work stress (Z)	Analisis Structural Equation Modeling-Partial Least Square	Hasil analisis menunjukkan bahwa: a. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. b. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		media variable at PT.OMFI		(SEM-PLS)	c. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

2.2 Tinjauan Pustaka

Dalam penelitian ini teori *Human Resources Management* sebagai teori utama (*Grand Theory*). Emisa & Heru Susanto, (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia dalam proses mendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja. Graham dan Bannett, 1992 (dalam penelitian Emisa & Heru Susanto, 2023) menjelaskan bahwa definisi *Human Resources Management* dapat dijelaskan sebagai komponen dari fungsi manajemen yang berfokus pada persepsi karyawan di tempat kerja dan hubungan antara karyawan dengan organisasinya dalam konteks bisnis. Tujuannya ialah menghimpun serta mengembangkan para karyawan yang membentuk perusahaan menjadi organisasi yang efektif dan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi keberhasilan perusahaan, dengan memperhatikan kesejahteraan individu atau karyawan itu sendiri.

2.2.1 Loyalitas Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan sangat penting bagi perusahaan mana pun karena dapat memberikan dampak langsung terhadap kelangsungan

hidup perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2017) loyalitas adalah salah satu alat yang paling penting untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam hal kesetiaan pada pekerjaan, jabatan dan perusahaan. Loyalitas dapat meningkatkan dorongan sikap kerja yang positif. Sikap positif ini nantinya bisa memberikan manfaat pribadi bagi karyawan itu sendiri, maupun bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan (Reichheld, 2000) apabila loyalitas karyawan tinggi tujuan perusahaan semakin mudah dicapai, namun sebaliknya apabila loyalitas karyawan rendah tujuan semakin sulit dicapai.

Menurut Wan (2012) loyalitas dapat diartikan sebagai keterikatan psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan tumbuh sebagai hasil dari peningkatan kepuasan. Loyalitas karyawan berkembang menjadi menjadi sikap emosional yang meluas terhadap organisasi. Kadarwati (2017), mengatakan loyalitas karyawan dalam bekerja adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang mendorong individu untuk mengadopsi sikap mengikuti aturan, tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terkait upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat.

Dari beberapa uraian diatas disimpulkan loyalitas karyawan merujuk pada sikap setia yang ditunjukkan oleh karyawan kepada perusahaan,

mencakup keadaan dan aktivitas yang melibatkan aspek fisik, psikis, dan sosial, sehingga individu merasakan keterikatan yang kuat, serta memiliki tanggung jawab dan kesiapan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.1.2 Faktor – Faktor Loyalitas Karyawan

Ada beberapa kutipan dari para ahli yang menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Pendapat pertama dari (Agustini, 2019) menyatakan bahwa faktor loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik diri karyawan, meliputi usia karyawan, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, cita rasa dan kepribadian karyawan tersebut.
2. Karakter pekerjaan, mencakup identifikasi pekerjaan, tantangan pekerjaan, pengayaan pekerjaan, kesesuaian tugas, dan umpan balik.
3. Karakteristik kebijakan perusahaan, hal ini mencakup peluang pengembangan karir, promosi jabatan untuk para karyawan.
4. Karakteristik lingkungan perusahaan, lingkungan perusahaan yang dimaksud mencakup lingkungan fisik dan lingkungan non - fisik.

Kedua pendapat dari (Swadarma & Netra, 2020), menyatakan bahwa masing-masing faktor berikut dapat mempengaruhi tingkat kesetiaan karyawan:

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang berhak diterima oleh karyawan yang di mana dengan memberikan kompensasi tinggi dan baik, maka akan memicu timbulnya rasa loyalitas karyawan menjadi tinggi terhadap perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh keadaan lingkungan kerja serta segala hal yang mempengaruhinya. Pengawasan yang baik terhadap lingkungan kerja bisa menambah peningkatan loyalitas karyawan karena rasa nyaman dan aman juga meningkat.

3. Motivasi

Memberikan motivasi yang baik dapat menjadikan karyawan termotivasi dan bersemangat dalam bekerja, sehingga karyawan pasti memiliki rasa loyalitas yang optimal terhadap perusahaan.

Dari penjelasan diatas bisa dirangkum bahwa hal-hal yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan ialah karakter diri karyawan, karakter pekerjaan, kebijakan perusahaan, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi.

2.2.1.3 Indikator – Indikator Loyalitas Karyawan

Nitisemito (2013) indikasi - indikasi yang dapat mengindikasikan peningkatan atau penurunan loyalitas karyawan antara lain produktivitas, absensi yang terlalu banyak, perputaran karyawan, kegelisahan karyawan, pemogokan karyawan, dan permintaan karyawan. Menurut

Saydam (2005:486) menyebutkan bahwa terdapat 4 indikator loyalitas karyawan, yaitu:

1. Ketaatan dan kepatuhan

Yakni karyawan selalu mengikuti peraturan perusahaan dan menaati atasannya sesuai amanah perusahaan.

2. Tanggung jawab kepada perusahaan

Yakni karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan selalu menggunakan fasilitas dengan baik.

3. Pengabdian

Yakni karyawan memberikan tenaga dan pikiran dengan tulus kepada perusahaan.

4. Kejujuran

Yakni karyawan dapat menjaga rahasia perusahaan dari perusahaan lain dan selalu melaporkan semua aktivitas kepada atasan.

2.2.2 Lingkungan Kerja Non – Fisik

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non – Fisik

Faktor penting yang harus diperhatikan saat menjalankan bisnis adalah lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja non-fisik yang kondusif dapat memberikan kenyamanan dan memungkinkan karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi yang terkait dengan

dinamika hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sidanti (2015) lingkungan kerja non fisik merupakan mencakup semua kondisi di lingkungan kerja, yang meliputi hubungan kerja dengan semua orang yang ada di organisasi tersebut. Apabila hubungan antar rekan kerja, atasan atau dengan bawahan berlangsung dengan baik, maka akan membuat suasana kerja menjadi nyaman dan meningkatkan semangat kerja yang berdampak pada tingginya kinerja karyawan. Sedangkan (Siagian, 2014) lingkungan kerja non-fisik didefinisikan sebagai terciptanya suatu hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan.

Dari beberapa konsep diatas disimpulkan bahwa lingkungan non – fisik adalah seluruh situasi yang melibatkan hubungan dengan sesama rekan kerja, atasan atau dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat dirasakan hanya dengan perasaan.

2.2.2.2 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja Non – Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja non – fisik, seperti:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin

Yakni dimana arahan, perhatian serta rasa menghargai yang diberikan oleh pemimpin dapat mempengaruhi rasa puas karyawan.

2. Kerjasama antar Kelompok

Yakni sejauh mana karyawan merasakan suatu kelompok melaksanakan pekerjaan secara penuh tanggung jawab serta bekerjasama dengan baik.

3. Kelancaran komunikasi

Yakni sejauh mana karyawan merasa adanya hubungan komunikasi yang baik, terbuka dan lancar antara rekan kerja maupun dengan pimpinan.

2.2.2.3 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja Non – Fisik

Di antara indikator-indikator dalam lingkungan kerja non-fisik, seperti yang dinyatakan oleh (Sedarmayanti, 2017:45) diantaranya :

1. Hubungan antar bawahan dan atasan

Hubungan antara atasan dengan bawahan atau karyawannya harus terpelihara dengan baik, dengan saling menghargai antara atasan dengan bawahan maka akan tercipta rasa hormat antar individu masing - masing.

2. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tidak saling intrik antar rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

3. Kelancaran komunikasi

Kelancaran komunikasi, berkaitan dengan keberhasilan dan kegagalan pekerjaan sehingga adanya pemberian informasi dari satu pihak ke pihak lain secara terbuka sangat penting.

2.2.3 Kompensasi

2.2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terkait tujuan seorang karyawan bekerja dan bertahan pada suatu perusahaan. Hasibuan (2017:118) menjelaskan bahwa kompensasi yakni seluruh pendapatan yang berasal dari uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi mencakup pembayaran uang tunai secara langsung, dan imbalan tidak langsung dalam bentuk benefit dan pelayanan, dan insentif untuk memotivasi pekerjaan supaya mencapai loyalitas yang lebih tinggi.

Hal ini sejalan dengan (Dessler, 2017:382) yang menyatakan bahwa kompensasi mencakup semua jenis uang atau hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil kerja mereka. Bagi seorang karyawan apabila tuntutan pekerja tidak dipenuhi saat bekerja, maka karyawan akan mencari peluang kerja alternatif. Sebaliknya apabila kompensasi yang ditawarkan perusahaan cukup untuk memenuhi tuntutan pekerja, maka akan sulit bagi karyawan untuk berhenti bekerja dan tidak mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja lain. Menurut Sinambela (2016:220), kompensasi adalah jumlah dari semua

penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas segala jasa yang diberikan kepada organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka kompensasi diartikan sebagai segala bentuk imbalan, seperti uang, hadiah, atau reward, yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan dedikasi para karyawannya. Kompensasi diartikan sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan yang setia dalam mendukung perkembangan perusahaan.

2.2.3.2 Jenis Kompensasi

Menurut Yani, (2012 : 142) menyatakan bahwa ada dua jenis kompensasi, seperti yang terlihat di bawah ini:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial mencakup bentuk kompensasi yang diserahkan secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial yang diserahkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diserahkan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan sebagainya.

2. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu kompensasi non finansial yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai,

peluang dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, misalnya hubungan antar rekan kerja, bekerja ditempat yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan sebagainya.

2.2.3.3 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi tidak hanya terbatas pada perekrutan karyawan berkualitas, tetapi juga mencakup usaha untuk menjaga atau mempertahankan karyawan berkualitas tersebut tetap tinggal dalam perusahaan. Hasibuan (2019) menunjukkan beberapa tujuan dari pemberian kompensasi diantaranya :

1. Ikatan kerja sama

Yakni Pemberian kompensasi membantu terjalinnya ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan.

2. Kepuasan kerja

Yakni dengan kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik, dan status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3. Pengadaan efektif

Apabila kompensasi yang ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang memenuhi syarat akan lebih mudah.

4. Motivasi

Yakni jika kompensasi yang diberikan cukup besar, maka manajer mudah memotivasi bawahanya.

5. Stabilitas karyawan

Yakni apabila program kompensasi atau *fair principles* layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka kestabilan karyawan akan lebih terjamin karena tingkat turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Yakni dengan pemberian kompensasi yang besar maka karyawan akan meningkatkan disiplin menjadi lebih baik.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan pemberian balas jasa yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan lebih berfokus pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Yakni apabila balas jasa sudah sesuai dengan undang – undang tenaga kerja yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.2.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut Mangkunegara, (2017) ada enam faktor yang berpengaruh pada kebijakan pemberian kompensasi, yakni:

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berkaitan dengan penentuan standar upah minimal, pajak, biaya transportasi dan harga bahan baku, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi penentuan kompensasi.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dengan karyawan

Penetapan kebijakan kompensasi dapat diperoleh dari negosiasi yang terjadi saat menentukan besaran upah yang akan diterima setelah memulai pekerjaan.

3. Standar dan biaya hidup karyawan

Kompensasi perlu memperhatikan standar dan biaya hidup pegawai, karena kebutuhan pokok pegawai harus terpenuhi.

4. Ukuran perbandingan upah

Dalam penentuan kompensasi juga dipengaruhi oleh ukuran perusahaan, pendidikan pegawai, serta masa kerja pegawai.

5. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi, kemampuan perusahaan dalam membayar gaji harus diperhitungkan.

6. Permintaan dan persediaan

Persediaan dan permintaan pasar harus diperhatikan dalam menentukan kebijakan gaji.

2.2.3.5 Faktor – Faktor Penyusun Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) komponen dari sebuah kompensasi terdiri dari hal-hal berikut :

1. Gaji bentuk imbalan yang diberikan secara reguler kepada karyawan yang memiliki status pekerja tetap, dan jumlahnya tetap dijamin. Dengan kata lain, gaji tetap diberikan secara konsisten, bahkan jika karyawan tidak hadir bekerja.

2. Upah merupakan imbalan yang diberikan kepada pekerja harian berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian pembayaran.
3. Insentif merupakan bonus tambahan yang diberikan kepada karyawan yang mencapai pekerjaan sesuai standar. Insentif ini bertujuan sebagai motivasi untuk mencapai kinerja yang melebihi standar biasanya
4. Bonus merupakan suatu jumlah uang yang diberikan sebagai penghargaan langsung untuk kinerja yang sangat baik dalam periode waktu tertentu, dengan ketentuan bahwa jika kinerja menurun, tidak akan ada pemberian bonus.
5. Benefit dan service, yakni pemberian kompensasi tambahan yang diserahkan didasari dengan aturan dalam usaha mensejahterakan karyawan. kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan kepada seluruh karyawan berdasarkan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraannya. Hal ini dapat berupa THR, dana pensiun, baju dinas, mushola, darmawisata maupun lainnya.

2.2.3.6 Indikator – Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017 : 118) indikator dari sebuah kompensasi terdiri dari hal-hal berikut :

1. Gaji

Diartikan sebagai balas jasa yang dibayar secara berkala kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Dengan kata lain, gaji tetap dibayarkan meskipun karyawan tersebut tidak hadir bekerja.

2. Insentif

Diartikan sebagai tambahan yang diberikan kepada karyawan yang mampu mencapai target yang ditetapkan atau yang melebihi standar biasanya.

3. Tunjangan

Ialah sejumlah uang yang diberikan sebagai imbalan langsung atas kinerja tinggi dalam periode waktu tertentu, dengan ketentuan jika kinerja menurun, tidak akan ada pemberian bonus.

4. Benefit dan service

Diartikan sebagai usaha yang diberikan perusahaan dalam bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada seluruh karyawan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti tunjangan hari raya, dana pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga, dan darmawisata.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non – Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja non – fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan sesuai dengan pendapat (Swadarma & Netra, 2020) yang menyatakan bahwa pengawasan yang baik terhadap

lingkungan kerja bisa menambah peningkatan loyalitas karyawan karena rasa nyaman dan aman juga meningkat. Lingkungan kerja non-fisik yang dipadukan dengan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan membuat karyawan merasa nyaman dan mampu menjalankan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan yang nyaman dan memiliki hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja dan bawahan maka karyawan akan memiliki rasa kesetiaan bekerja yang tinggi di perusahaannya. Hal ini dikarenakan jika berpindah kerja tentunya belum bisa dipastikan bahwa lingkungan selanjutnya akan lebih baik dari yang sebelumnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pulawan et al., 2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan sikap para karyawan yang mengabdikan diri demi kelangsungan hidup perusahaan, karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan. Para karyawan senantiasa menjaga nama baik perusahaan untuk tidak melakukan hal – hal yang tidak baik. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, pegawai tentunya akan berpikir dua kali untuk pindah ke perusahaan lain dan mereka lebih memilih mengorbankan urusan pribadi, waktu, dan tenaga demi keberlangsungan perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut (Swadarma & Netra, 2020) kompensasi juga termasuk salah satu faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, dimana dengan memberikan kompensasi yang tinggi dan baik maka akan memicu

timbulnya rasa loyalitas karyawan menjadi tinggi terhadap perusahaan. Kompensasi sendiri ialah sebuah balas jasa atas kontribusi seorang karyawan. Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan loyalitas karyawan. Jika kompensasi meningkat, maka loyalitas karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi berkurang, loyalitas karyawan juga akan berkurang. Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor kompensasi karena ketika kompensasi tidak dikelola dengan baik, karyawan cenderung merasa tidak dihargai, yang berarti bahwa karyawan akan memiliki inisiatif untuk keluar dan mencari pekerjaan lain yang akan memberikan kompensasi yang lebih baik untuk pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Pulawan et al., (2019), Muhammad Bima Athalla & Evi Sofia, (2022), Kertiyasa & Irbayuni, (2022) serta Zufri Kholis Pulungan & Rindi Andika, (2022) yang membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

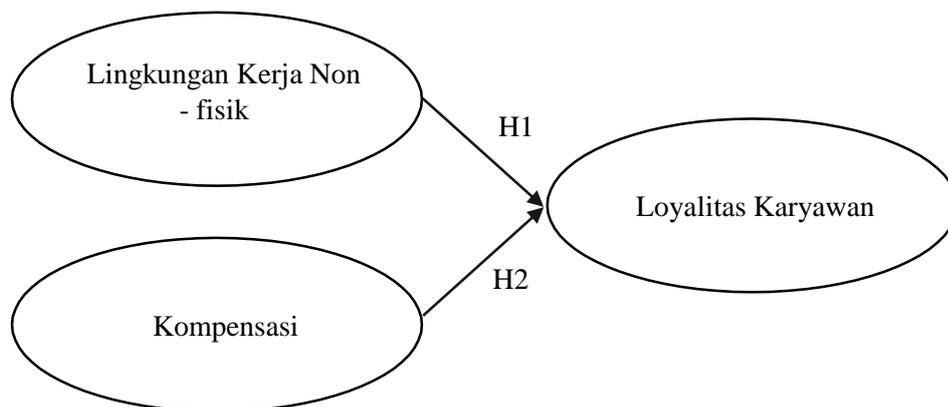
Rasa loyalitas karyawan yang kuat adalah salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia. Karyawan yang loyal dapat membantu pertumbuhan perusahaan mana pun. Loyalitas karyawan secara nyata dipengaruhi oleh umpan balik yang diberikan oleh perusahaan, seperti perusahaan yang memastikan lingkungan

kerja yang sehat, terutama di lingkungan kerja non-fisik, dan memberikan kompensasi yang sesuai bagi karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk berusaha mencari penjelasan untuk mengetahui faktor lingkungan kerja non fisik dan kompensasi yang mempengaruhi keberhasilan loyalitas karyawan pada perusahaan khususnya di PT. Sinergi Gula Nusantara Tjoekir Jombang. Faktor lingkungan non fisik dan kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan secara langsung dan tidak langsung. Berdasarkan tinjauan literatur dan penyesuaian pada perusahaan industri khususnya PT. Sinergi Gula Nusantara Tjoekir Jombang, maka penelitian ini menggunakan faktor lingkungan kerja non fisik yang meliputi: dimensi hubungan kerja, komunikasi, dan kerjasama. Sedangkan faktor kompensasi meliputi: dimensi dimensi finansial dan non-finansial yang berupa gaji, insentif, bonus, serta fasilitas atau service yang diterima karyawan dari perusahaan. Faktor-faktor tersebut dianggap relevan untuk melakukan penelitian terkait loyalitas karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara Tjoekir Jombang.

Didasarkan dukungan dari teori penelitian terdahulu mengenai variabel lingkungan kerja non – fisik dan kompensasi maka dapat disusun sebuah acuan kerangka konseptual yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non – fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kerangka berfikir dalam penelitian ini diawali dari fokus loyalitas karyawan. Sesuai dengan definisinya bahwa kerangka konseptual adalah model konseptual

tentang bagaimana teori berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2019), maka dapat digambarkan bahwa model kerangka konseptual penelitian ini adalah :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

X₁ = Lingkungan Kerja Non - Fisik

X₂ = Kompensasi

Y = Loyalitas Karyawan

→ = Pengaruh secara parsial

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah suatu jawaban yang sifatnya belum pasti terkait rumusan masalah penelitian, serta didasari oleh fakta – fakta empiris yang didapatkan (Sugiyono, 2019 : 99). Dikatakan jawaban sementara karena ditentukan dahulu lalu diberi dasar teori-teori dan penjelasan yang sesuai untuk menjadi acuan, belum disesuaikan dengan fakta hasil dari data yang dikumpulkan. Berdasarkan

perumusan masalah, pertimbangan teoritis dan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga Lingkungan Kerja Non – Fisik berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Tetap pada PT. Sinergi Gula Nusantara Tjoekir Jombang.

H₂ : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Tetap pada PT. Sinergi Gula Nusantara Tjoekir Jombang.