

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

A. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata "loyal" yang berarti kesetiaan. Loyalitas karyawan merujuk pada sikap setia karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas ini tidak hanya terlihat dari kondisi fisik, tetapi juga dari aspek non fisik seperti perhatian dan pemikiran yang tercurah untuk perusahaan. Menurut (17) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan diwujudkan melalui kesetiaan, kepatuhan, serta kejujuran dalam menjalankan tugas sesuai aturan dan nilai yang berlaku di perusahaan. Pandangan ini menekankan bahwa loyalitas muncul dari dorongan internal karyawan, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap perusahaan tempat ia bekerja, yang didasari oleh rasa tanggung jawab dan kompetensi yang dimiliki.

Loyalitas karyawan merupakan sikap karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja. Karyawan dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Menurut Hasibuan, (2018) dan Mathis, (2017) Loyalitas ini dapat dilihat dari keterikatan emosional, keinginan bertahan, kepatuhan terhadap aturan, serta kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, tingginya loyalitas karyawan berimplikasi pada menurunnya tingkat absensi dan turnover, meningkatnya produktivitas, serta terciptanya citra positif perusahaan di mata publik. Dari pendapat ini dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan bersifat internal, serta muncul pula kesetiaan terhadap perusahaan sebagai wujud dari tanggung jawab dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Selain itu, Hasibuan, (2021) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan merupakan keterlibatan peran serta kontribusi anggota organisasi dalam mengalokasikan pikiran dan waktunya guna mencapai tujuan perusahaan. Definisi ini menekankan pada aspek peran aktif dan pengorbanan sumber daya personal karyawan demi tercapainya kepentingan organisasi.

Hal-hal yang mampu menciptakan loyalitas karyawan antara lain faktor individual seperti umur, jenis kelamin, dan sikap pribadi terhadap pekerjaan. Faktor hubungan antar karyawan seperti hubungan antar atasan dengan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, serta sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja. Ada juga faktor eksternal seperti keadaan keluarga, periode rekreasi, dan pendidikan. Aspek tersebut membuat seorang pimpinan harus memberikan dorongan dan motivasi kepada para bawahan, agar dapat tercipta hubungan yang harmonis, membentuk budaya organisasi yang nantinya menumbuhkan hubungan kekeluargaan didalam perusahaan. Jika hal ini tidak muncul dalam diri karyawan, maka tentu sulit membentuk rasa loyalitas karyawan pada perusahaan.

2. Tujuan loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berperan dalam membangun hubungan kerja yang selaras, produktif, serta berkesinambungan antara pegawai dan organisasi. Menurut As'ad, (2017), terdapat sejumlah tujuan utama dari loyalitas karyawan dalam konteks organisasi, antara lain:

a. Meningkatkan produktivitas kerja

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang maksimal pada posisinya, sehingga turut berkontribusi pada peningkatan output organisasi.

b. Meningkatkan mutu dan jumlah hasil kerja

Tingginya loyalitas mendorong karyawan untuk bekerja lebih teliti dan efisien, yang berdampak pada minimnya kesalahan serta peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

c. Menjaga keberlangsungan tenaga kerja

Loyalitas yang kuat mendukung kestabilan tenaga kerja dalam jangka panjang dan memudahkan organisasi dalam merencanakan kebutuhan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

d. Mendorong semangat kerja dan suasana kerja yang positif

Ketika organisasi menyediakan program pengembangan seperti pelatihan dan lingkungan kerja yang mendukung, loyalitas karyawan meningkat, yang kemudian menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan penuh motivasi.

e. Mengurangi tekanan kerja dan memperkuat hubungan antarpegawai

Loyalitas turut berperan dalam menurunkan tingkat stres kerja serta membangun interaksi dan kerja sama yang lebih kuat di antara sesama karyawan.

3. Faktor Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dapat tercipta ketika kebutuhan hidup mereka terpenuhi melalui pekerjaannya, sehingga mereka merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan. Menurut Robbins & Judge, (2017) ada beberapa faktor yang memengaruhi loyalitas kerja karyawan yaitu:

a. Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan, maupun peluang berkembang, cenderung lebih setia pada perusahaan. Kepuasan ini menumbuhkan rasa memiliki sehingga karyawan tidak mudah berpindah ke tempat lain.

b. Kompensasi

Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam membentuk loyalitas. Bila karyawan merasa diberi penghargaan yang layak, mereka akan lebih berkomitmen.

c. Hubungan dengan Rekan Kerja

Lingkungan sosial yang positif, adanya kerja sama, saling menghargai, dan dukungan dari rekan kerja membuat karyawan merasa nyaman dan betah bekerja, sehingga meningkatkan loyalitas.

d. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang baik, adil, komunikatif, dan mampu memberikan arahan yang jelas akan menumbuhkan kepercayaan serta komitmen karyawan terhadap perusahaan.

e. Kesempatan Pengembangan Karier

Karyawan yang mendapat peluang pelatihan, promosi, dan pengembangan diri akan merasa dihargai dan memiliki masa depan di perusahaan, sehingga loyalitas meningkat.

f. Kesesuaian Nilai

Ketika nilai pribadi karyawan selaras dengan nilai organisasi, akan tercipta ikatan emosional yang kuat. Hal ini membuat karyawan lebih rela bertahan meski menghadapi tantangan.

g. Keamanan Kerja

Perasaan aman terhadap keberlangsungan pekerjaan sangat memengaruhi loyalitas. Karyawan yang merasa posisinya stabil akan lebih berkomitmen dibandingkan yang khawatir akan pemutusan hubungan kerja.

4. Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan tercermin dari sikap dan perilaku mereka selama bekerja di perusahaan. Sikap dan perilaku tersebut dapat diamati melalui indikator-indikator loyalitas yang digunakan sebagai acuan untuk mengukur tingkat loyalitas karyawan. Secara umum, menurut

Hasibuan, (2017) terdapat empat indikator utama yang menjadi tolok ukur loyalitas karyawan yaitu :

a. Kepatuhan

Kepatuhan mencerminkan kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, melaksanakan setiap tugas yang diberikan oleh atasan, serta menghindari pelanggaran terhadap larangan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan, semakin besar pula loyalitas mereka terhadap perusahaan.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, tepat waktu, serta berani menerima konsekuensi atas keputusan dan tindakan yang diambil. Semakin tinggi rasa tanggung jawab, semakin kuat pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

c. Pengabdian

Pengabdian menggambarkan kesediaan karyawan untuk memberikan gagasan dan tenaga secara tulus demi kemajuan perusahaan. Dedikasi yang tinggi dari karyawan akan berdampak positif pada peningkatan loyalitas mereka.

d. Kejujuran

Kejujuran adalah perilaku karyawan dalam mengakui, menyampaikan, dan memberikan informasi yang benar sesuai dengan fakta dan realitas. Semakin tinggi tingkat kejujuran karyawan, semakin besar loyalitas yang mereka miliki terhadap perusahaan.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Mathis, (2017), kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Balas jasa ini tidak hanya terbatas pada uang tunai, melainkan juga dapat berupa barang maupun jasa yang bernilai ekonomis. Dengan kata lain, kompensasi adalah mekanisme penghargaan formal dari organisasi kepada individu atas tenaga, waktu, dan keterampilan yang telah dicurahkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompensasi berfungsi sebagai sarana untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan, sekaligus menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja. Sementara itu, P. S., Robbins, & Judge, (2018) memandang kompensasi secara lebih luas sebagai segala bentuk penerimaan yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi mencakup berbagai aspek, mulai dari gaji pokok, tunjangan, jaminan asuransi, hingga bentuk penghargaan lain yang diberikan perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya dipahami sebagai alat pemenuhan kebutuhan finansial, tetapi juga sebagai upaya perusahaan dalam memberikan rasa aman, penghargaan, serta pengakuan terhadap kontribusi karyawan. Dengan demikian, kompensasi berperan penting dalam membangun loyalitas, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan organisasi.

2. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2020), pemberian kompensasi memiliki beberapa tujuan penting, antara lain untuk membangun kerja sama, meningkatkan kepuasan kerja, mendorong motivasi, menjaga stabilitas tenaga kerja, serta menegakkan disiplin. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Kerja Sama

Kompensasi berfungsi menciptakan hubungan timbal balik antara pimpinan dan karyawan. Karyawan berkewajiban melaksanakan tugas dengan baik, sementara atasan wajib memberikan kompensasi sesuai kesepakatan.

b. Kepuasan Kerja

Balas jasa yang diterima karyawan memungkinkan mereka memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, maupun harga diri, sehingga menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

c. Motivasi

Pemberian kompensasi yang memadai mampu menjadi dorongan kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat.

d. Stabilitas Karyawan

Kompensasi yang diberikan secara adil dan layak dapat menjaga kestabilan tenaga kerja dalam perusahaan.

e. Disiplin

Dengan kompensasi yang layak, karyawan cenderung lebih disiplin, menyadari tanggung jawabnya, serta patuh terhadap aturan yang berlaku.

3. Jenis Kompensasi

★ Menurut Dessler, (2017), kompensasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua kategori utama, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Keduanya memiliki peran penting dalam memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, menjaga kesejahteraan, serta meningkatkan motivasi kerja.

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan bentuk imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk uang secara langsung sebagai balasan atas jasa yang mereka berikan. Kompensasi ini meliputi:

- a. Gaji dan Upah, yaitu pembayaran pokok yang diberikan secara rutin dalam periode tertentu, baik mingguan maupun bulanan, sesuai dengan jabatan, tingkat pendidikan, dan beban kerja karyawan.
- b. Prestasi, yakni tambahan kompensasi yang diberikan berdasarkan pencapaian atau hasil kerja yang melampaui target yang telah ditentukan perusahaan.
- c. Insentif, yang dapat berupa komisi, bonus, maupun pembagian laba. Bentuk kompensasi ini bersifat variabel karena sangat dipengaruhi oleh kinerja individu atau tim, serta kondisi perusahaan.

b. Kompensasi non-Finansial

Berbeda dengan kompensasi non-finansial, kompensasi non-finansial lebih menekankan pada pemberian fasilitas, perlindungan, serta tunjangan yang tidak dibayarkan dalam bentuk uang secara langsung, tetapi tetap memberikan nilai ekonomi dan kesejahteraan bagi karyawan. Kompensasi ini mencakup:

- a. Program Proteksi, misalnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan jaminan pensiun yang diberikan perusahaan untuk menjamin rasa aman bagi karyawan dan keluarganya.
- b. Pembayaran di Luar Jam Kerja, yaitu pemberian hak cuti, liburan, cuti tahunan, cuti melahirkan, maupun cuti keagamaan (seperti cuti lebaran). Dengan adanya fasilitas ini, karyawan memiliki waktu untuk beristirahat, beribadah, serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- c. Fasilitas Perusahaan, berupa berbagai bentuk kemudahan yang disediakan organisasi, misalnya kendaraan dinas, rumah dinas, fasilitas olahraga, hingga beasiswa pendidikan bagi anak karyawan.

Pemberian fasilitas ini bertujuan untuk mendukung kenyamanan kerja serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Secara keseluruhan, baik kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung memiliki fungsi strategis dalam mendukung terciptanya kepuasan kerja, motivasi, serta loyalitas karyawan. Perusahaan yang mampu mengelola sistem kompensasi dengan baik tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

4. Indikator Kompensasi

Menurut Sinambela, (2016) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kompensasi karyawan, antara lain:

a. Upah

Upah merujuk pada pembayaran berdasarkan tarif per jam, di mana semakin lama seseorang bekerja, maka semakin tinggi pula penghasilannya. Jenis kompensasi ini umumnya diberikan kepada karyawan di bagian produksi dan pemeliharaan.

b. Insentif

Insentif merupakan tambahan penghasilan yang diberikan di luar upah pokok. Biasanya, insentif diberikan oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan atas peningkatan produktivitas, penjualan, pencapaian keuntungan, atau keberhasilan dalam efisiensi biaya.

c. Tunjangan

tunjangan adalah bentuk kompensasi tambahan yang melengkapi gaji pokok. Pemberian tunjangan dapat berupa biaya pengobatan, bantuan liburan, atau fasilitas lain yang berkaitan dengan kebutuhan karyawan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan

kesejahteraan serta memberikan rasa aman bagi karyawan dalam bekerja.

d. Fasilitas

Fasilitas merupakan bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan untuk mendukung dan mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya. Contohnya meliputi kendaraan dinas, tempat tinggal, dan sarana penunjang lainnya. Penyediaan fasilitas tidak hanya membantu kelancaran pekerjaan, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

C. Kepemimpinan Transaksional

1. Pengertian Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada hubungan pertukaran (transaksi) antara pemimpin dan bawahan. Dalam gaya ini, pemimpin akan memberikan imbalan (*reward*) jika bawahan mencapai target atau bekerja sesuai aturan, dan sebaliknya memberikan hukuman (*punishment*) apabila bawahan gagal atau melanggar aturan. Menurut Robbins & Judge, (2017), kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan. Dalam praktiknya, pemimpin memberikan penghargaan apabila bawahan menunjukkan kinerja yang baik, dan sebaliknya akan memberikan sanksi ketika kinerja tidak sesuai dengan ketentuan. Melalui mekanisme ini, pemimpin transaksional berupaya memastikan setiap tugas dijalankan sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku sehingga tercipta stabilitas serta keteraturan dalam organisasi. Menurut Siagian, (2018), gaya kepemimpinan transaksional lebih menitikberatkan pada pentingnya ketaatan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Pemimpin dengan tipe ini mengedepankan keteraturan serta konsistensi pelaksanaan tugas, sehingga pola komunikasi yang tercipta umumnya bersifat

instruksional, di mana pemimpin memberikan arahan secara tegas kepada bawahan untuk dijalankan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.

Sementara itu, A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2020) menyatakan bahwa keunggulan kepemimpinan transaksional terletak pada kemampuannya dalam menciptakan efisiensi serta efektivitas pencapaian tujuan jangka pendek. Namun, kelemahannya adalah kurangnya ruang bagi bawahan untuk berinovasi dan berkembang secara kreatif karena orientasinya lebih pada kepatuhan dan pencapaian target. Sejalan dengan itu, Edy Sutrisno, (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional efektif diterapkan dalam organisasi yang membutuhkan struktur kerja yang jelas, pengawasan ketat, dan keteraturan dalam mencapai hasil yang diharapkan.

2. Indikator Kepemimpinan Transaksional

Menurut (3), dan (27) terdapat beberapa indikator yang memengaruhi gaya kepemimpinan transaksional, yaitu:

- a. *Contingent reward* (imbalan kontingen), yakni pemimpin memberikan penghargaan kepada bawahan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai tanggung jawabnya.
- b. *Management by exception active* (manajemen dengan pengecualian aktif), yaitu pemimpin secara aktif melakukan pengawasan ketat terhadap pelaksanaan tugas bawahan untuk meminimalkan terjadinya kesalahan.
- c. *Management by exception passive* (manajemen dengan pengecualian pasif), di mana pemimpin baru mengambil tindakan setelah bawahan melakukan kesalahan atau terjadi kegagalan dalam pelaksanaan tugas, sebagai upaya untuk tetap mencapai tujuan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah studi atau riset yang sudah dilakukan sebelumnya dan menjadi acuan atau referensi dalam penelitian baru. Studi-studi ini menyediakan informasi yang relevan dan dapat membantu memahami topik yang sedang diteliti, serta memberikan wawasan tentang temuan, metodologi, dan hasil yang telah diperoleh. Mengacu pada penelitian terdahulu juga membantu mengidentifikasi gap atau kekurangan yang masih perlu diteliti lebih lanjut. Hal ini penting untuk mengonfirmasi, menambah, atau menyanggah temuan yang ada, sehingga dapat memperkaya literatur ilmiah dalam bidang terkait. Berikut penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini:

| No | Penelitian Terdahulu | Keterangan |
|----|-------------------------------|---|
| 1. | Nama Penelitian, Tahun, Judul | Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Intrinsik dan Kepemimpinan Demokratis terhadap Loyalitas Karyawan (12) |
| | Metode Penelitian | Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. |
| | Hasil Penelitian | Hasil penelitian ini yaitu : -Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. -Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan. -Motivasi instrinsik berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. -Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Secara keseluruhan, pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, motivasi intrinsik dan kepemimpinan yang demokratis terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan |
| 2. | Nama Peneliti, Tahun, Judul | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja (14) |
| | Metode Penelitian | Metode dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif dengan teknis regresi linear berganda, pengambilan sample menggunakan teknik <i>non probability sampling</i> . |
| | Hasil Penelitian | --Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, |

| | | |
|----|-----------------------------|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> -Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. -Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. -gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan |
| 3. | Nama Peneliti, Tahun, Judul | Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (29) |
| | Metode Penelitian | Metode dalam penelitian ini menggunakan deskripsi kuantitatif, dan menggunakan <i>purposive sampling</i> . |
| | Hasil Penelitian | <ul style="list-style-type: none"> -kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan -kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan -motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. -kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan |
| 4. | Nama Peneliti, Tahun, Judul | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (13) |
| | Metode penelitian | Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif. |
| | Hasil Penelitian | Hasil dalam penelitian ini pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dengan menggunakan analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan. |
| 5. | Nama Peneliti, Tahun, Judul | Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan PT. PLN (Perser) Halmahera Utara (11) |
| | Metode Penelitian | Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis deskriptif kuantitatif. |
| | Hasil Penelitian | Hasil dalam penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan |
| 6. | Nama Peneliti, Tahun, Judul | Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan dengan Budaya organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cicil Solusi Mitra Teknologi Jakarta (30) |
| | Metode Penelitian | Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif |

| | | |
|----|-----------------------------|--|
| | | dengan menggunakan data numerik. |
| | Hasil Penelitian | -gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, -gaya pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, -budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, -budaya organisasi mempengaruhi hubungan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. |
| 7. | Nama Peneliti, Tahun, Judul | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (31) |
| | Metode Penelitian | Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis data. |
| | Hasil Penelitian | -lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. -kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. |
| 8. | Nama Peneliti, Tahun, Judul | Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Indomarco Prisata (32) |
| | Metode Penelitian | Metode yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran kuisioner dan uji statistika menggunakan <i>structurel equation modelling</i> berbasis PLS. |
| | Hasil Penelitian | Hasil dari penelitian ini bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. |
| 9. | Nama Peneliti, Tahun, Judul | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (15) |
| | Metode Penelitian | Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data sekunder. |
| | Hasil Penelitian | -bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. -motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan -lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. -gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan |

| | | |
|-----|-------------------------------|---|
| 10. | Nama Peneliti, Tahun, Judul | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan UNIVERSITAS TJUT NYAK DHIEN MEDAN (33) |
| | Metode Penelitian | Metodologi penelitian kuantitatif digunakan dengan 46 responden sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui survei dan observasi yang telah melewati uji validitas dan reliabilitas. |
| | Hasil Penelitian | kepemimpinan dan kompensasi signifikan mempengaruhi loyalitas kerja |
| 11. | Nama Penelitian, Tahun, Judul | Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan(34) |
| | Metode Penelitian | Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif 65 karyawan yang dipilih dengan teknik simple random sampling. |
| | Hasil Penelitian | -terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai -terdapat pengaruh yang positif dan signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan -terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas terhadap kinerja karyawan |
| 12. | Nama Peneliti, Tahun, Judul | Analisa Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan hotel X BALI (35) |
| | Metode Penelitian | Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi lenier berganda |
| | Hasil Penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan hotel X BALI |
| 13. | Nama Peneliti, Tahun, Judul | Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas dengan Variabel Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Guru ASN SMP NEGERI di Kecamatan Banjarnegara (10) |
| | Metode Penelitian | Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru ASN SMP dikecamatan Banjarnegara, dengan jumlah populasi 113 dengan teknik sampel sensus dan mendapatkan responden 101 orang. |

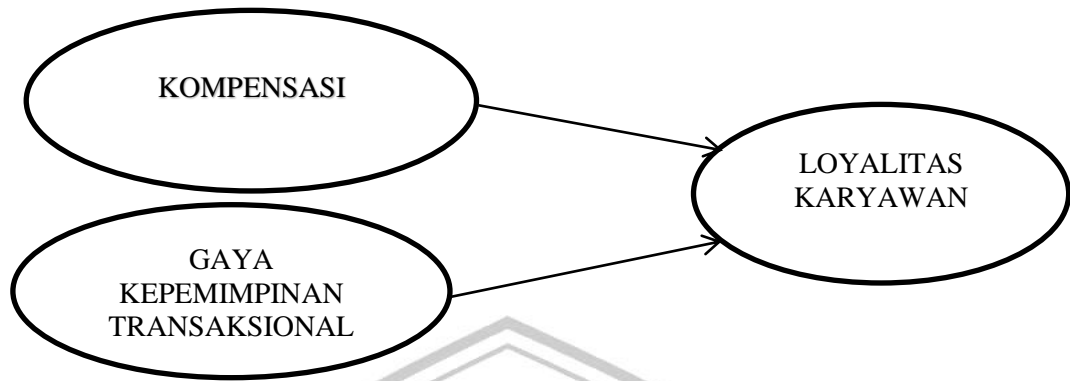
| | | |
|-----|-----------------------------|---|
| | Hasil Penelitian | <ul style="list-style-type: none"> -Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas. -Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. -Kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas. -Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. -Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas. -Kepuasan kerja tidak dapat memediasi motivasi terhadap loyalitas. -Kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi terhadap loyalitas. |
| 14. | Nama Peneliti, Tahun, Judul | Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja(8) |
| | Metode penelitian | Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner menggunakan sensus sampling yang melibatkan total 80 karyawan. |
| | Hasil Peneitian | <ul style="list-style-type: none"> -kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan. -kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. -kepuasan kerja memengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan. -kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja secara tidak langsung dan signifikan. |
| 15. | Nama Peneliti, Tahun, Judul | Pengaruh Kompensasi dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Loyalitas Karyawan(36) |
| | Metode Penelitian | Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini sebanyak 90 karyawan. dengan menggunakan teknik purposive sampling. |
| | Hasil Penelitian | <p>(1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan work life balance terhadap loyalitas karyawan pada PT X di Kabupaten Kutai Kartanegara</p> <p>(2) Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT X di Kabupaten Kutai Kartanegara</p> <p>(3) Terdapat pengaruh yang signifikan work life balance terhadap loyalitas</p> |

| | | |
|-----|-----------------------------|---|
| | | karyawan pada PT X di Kabupaten Kutai Kartanegara |
| 16. | Nama Peneliti, Tahun, Judul | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan bebek goreng kalijo banjarmasi(37) |
| | Metode Penelitian | Teknik pengumpulan sampel dalam peneltian ini adalah total sampling. dengan populasi sebanyak 84 karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. |
| | Hasil Penelitian | 1)Gaya kepemimpinan mempengaruhi loyalitas karyawan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin 2)Kompensasi mempengaruhi loyalitas karyawan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin dan 3)Kompensasi paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin. |
| 17. | Nama Peneliti, Tahun, Judul | Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, Kompensasi dan Motivasi terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Pada PT. Kintetsu World Express Indonesia) (38) |
| | Metode Penelitian | Metode yang digunakan adalah metode pengumpulan data melalui kuesioner yang diukur menggunakan diagram skala likert. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan strategi asosiatif |
| | Hasil Penelitian | (1) pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan (2) Pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y memiliki pengaruh yang positif dan signifikan (3) Pengaruh variabel X3 terhadap variabel Y memiliki pengaruh yang positif dan signifikan Kesimpulannya adalah secara simultan variable kepemimpinan transaksional, kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. |
| 18. | Nama Peneliti, Tahun, Judul | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Era Elektra Corpora Indonesia(39) |
| | Metode Penelitian | Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. |
| | Hasil Penelitian | -Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) -Kompensasi (X2) juga berpengaruh positif signifikan Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh |

| | | |
|-----|-----------------------------|--|
| | | positif signifikan terhadap kinerja. |
| 19. | Nama Peneliti, Tahun, Judul | Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT.PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG (40) |
| | Metode Penelitian | Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Departemen Operasi di PT. |
| | Hasil Penelitian | <p>1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pusri Palembang.</p> <p>2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pusri Palembang.</p> <p>3. Kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pusri Palembang.</p> <p>4. Kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pusri Palembang.</p> |
| 20. | Nama Peneliti, Tahun, Judul | Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Loyalitas dan Gaya Kepemimpinan (16) |
| | Metode Penelitian | Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif, korelasi Pearson, dan regresi linier berganda. |
| | Hasil Penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara prestasi kerja karyawan dengan tingkat loyalitasnya, Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kedua variabel tersebut, Sebaliknya, gaya kepemimpinan transaksional dan otokratis tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan loyalitas. |

2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan kajian pustaka diatas maka kerangka teoritis untuk mengatahui pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada PR. *Anugerah Sejahtera* adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Berfikir

Penelitian ini didasarkan pada pemahaman bahwa keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada tingkat loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan mencerminkan keterikatan emosional, kesetiaan, serta komitmen individu terhadap tempat mereka bekerja, yang terlihat dari keinginan untuk tetap bertahan, memberikan kontribusi optimal, dan menjaga reputasi perusahaan. Untuk membangun loyalitas tersebut, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor internal, terutama kompensasi dan gaya kepemimpinan transaksional.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penelitian terlebih dahulu, kajian teori, latar belakang, dan perumusan masalah yang telah ditentukan maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan menumbuhkan rasa puas dan meningkatkan keterikatan pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2021), kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan. Dengan kompensasi yang layak, karyawan cenderung memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan dan menurunkan potensi turnover. Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (31) yaitu variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Loyalitas Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan.

Kepemimpinan transaksional menekankan pada sistem penghargaan dan hukuman (*reward & punishment*). Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa pemimpin transaksional menjaga hubungan kerja melalui kejelasan tugas, imbalan yang sesuai, dan pengawasan kinerja. Dengan demikian, karyawan merasa pekerjaannya terstruktur dan dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas. Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (30) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3. Gaya Kepemimpinan Memiliki Pengaruh Lebih Besar terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut hasil penelitian (30) menunjukkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan untuk kompensasi masih ada beberapa penelitian terdahulu seperti dalam penelitian (38) Hasil dari penelitian ini bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu dapat diambil hipotesis sebagai berikut

H3: Gaya kepemimpinan paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan