

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Empiris

Sebagai alat perbandingan dalam penelitian ini, maka peneliti akan memaparkan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berikut beberapa jurnal perbandingan penelitian terdahulu:

Anjelika Wulan Tamba, R.J. Pio, S.A.P. Sambul (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t pada variabel loyalitas karyawan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut.

Ferdy Roring (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon cabang Manado” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis khususnya model penelitian yang terdiri dari variabel kepemimpinan, pembagian kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima dan terbukti.

Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado, diterima dan terbukti.

Maykel P. Dareho, Paulus Kindangen, Christoffel Kojo (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delisa Minahasa Manado” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado, diterima dan terbukti.

Sahlan Nurul Ikhsan, Peggy A. Mekel, Irvan Trang (2015) penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Armadidi” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SULUT cabang Armadidi.

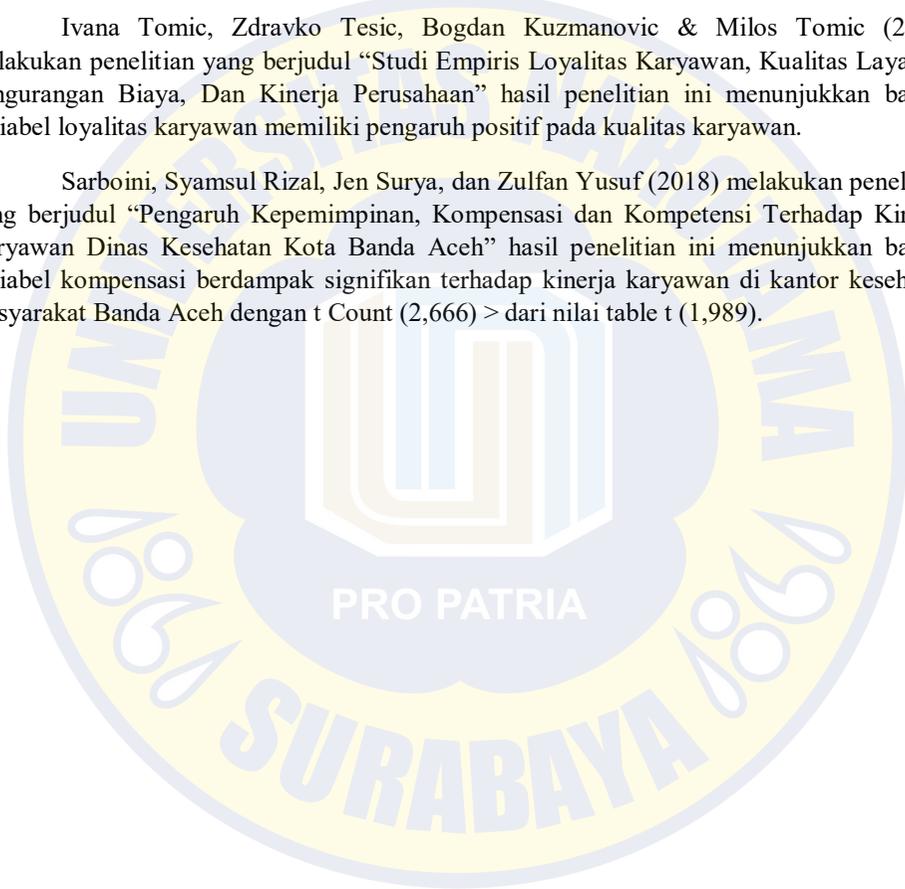
Prayoga Setia Darma dan Achmad Sani Supriyanto (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia dan secara langsung mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Ramesh Neupane (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pembinaan dan Pendampingan Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Hotel Inggris” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan dan mentoring berkorelasi positif dengan kinerja karyawan dan kedua factor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nanik Alfiah dan Setyo Riyanto (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Politeknik LP3I Jakarta.

Ivana Tomic, Zdravko Tesic, Bogdan Kuzmanovic & Milos Tomic (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Studi Empiris Loyalitas Karyawan, Kualitas Layanan, Pengurangan Biaya, Dan Kinerja Perusahaan” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif pada kualitas karyawan.

Sarboini, Syamsul Rizal, Jen Surya, dan Zulfan Yusuf (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor kesehatan masyarakat Banda Aceh dengan t Count (2,666) > dari nilai table t (1,989).



Tabel 2.1

Matriks Penelitian Terdahulu

Jurnal Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan Data dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COLUMBINDO PERDANA CABANG MANADO</p> <p>SUMBER : JURNAL ADMINISTRASI BISNIS, FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK, UNIVERSITAS SAM RATULANGI MANADO</p>	<p>Untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan pada PT. Columbindo Perdana cabang Manado.</p>	<p>Disiplin kerja dan loyalitas karyawan.</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan PT. Columbindo Perdana cabang Manado. Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan 60 orang karyawan yang akan dijadikan sebagai responden, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan Analisa Regresi Linier Berganda untuk mengukur hubungan antar variabel.</p>	<p>Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Loyalitas Pegawai secara simultan mempengaruhi Loyalitas Pegawai PT. Columbindo Perdana Kantor Cabang Manado, sedangkan Loyalitas Karyawan tidak berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Kantor Cabang Columbindo Perdana Manado. Secara umum, Disiplin Kerja sudah baik, sehingga harus dijaga. Sedangkan Loyalitas Karyawan harus dipelajari lebih lanjut sehingga kedua variabel tersebut dapat memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji F : analisis di atas disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) secara bersama-sama dengan Loyalitas Karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>

				(Y) pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan H1 diterima.
<p>PENGARUH KEPEMIMPINAN, PEMBAGIAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK DANAMON CABANG MANADO</p> <p>SUMBER : FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS SAM RATULANGI MANADO</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi.</p>	<p>Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Bank Danamon Cabang Manado yang berjumlah 254 orang. Sampel yang digunakan adalah 72 responden yang ada. Dengan teknik yang digunakan yaitu Analisis Regresi Berganda dengan rumus adalah $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$.</p>	<p>Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Bank Danamon Cabang Manado dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh: Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi. Berdasarkan hasil uji F : dapat dilihat bahwa angka F sebesar 77,772 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis nul (Ho) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, pembagian kerja, dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (Ha) yang</p>

				menyatakan bahwa kepemimpinan, pembagian kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
<p>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPP RRI MANADO</p> <p>SUMBER : FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS SAM RATULANGI MANADO</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.</p>	<p>Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja.</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPP RRI Manado. Jumlah sampel dalam penelitian 47 orang. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda.</p>	<p>Hasil Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.</p> <p>Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 6(hasil uji t) : diperoleh nilai signifikan untuk lingkungan kerja adalah sebesar 0,017, disiplin kerja nilai signifikan adalah sebesar 0,022 dan nilai signifikan untuk loyalitas kerja sebesar 0,000. Masing-masing variabel bebas nilai signifikansi (sig) $t < 0,05$ maka hipotesis nul (H_0) yang menyatakan variabel X berpengaruh pada variabel Y adalah diterima. Dapat disimpulkan masing-masing dari variabel X (variabel independen) memiliki pengaruh</p>

				yang signifikan terhadap variabel Y (variabel dependen) yaitu kinerja karyawan
<p>PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DELISA MINAHASA MANADO</p> <p>SUMBER : FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS SAM RATULANGI MANADO</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan loyalitas kerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado.</p>	<p>Pendidikan, Pelatihan dan Loyalitas Kerja.</p>	<p>Objek dari penelitian ini adalah PT. Delisa Minahasa Manado dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang berjumlah 32 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.</p>	<p>Hasil pengujian menunjukkan variabel pendidikan, pelatihan dan loyalitas berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Delisa Minahasa Manado. Pendidikan, pelatihan dan loyalitas merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Delisa Minahasa Manado memperhatikan hal – hal yang berkaitan dengan faktor – faktor tersebut demi kemajuan perusahaan. Berdasarkan hasil uji f : Nilai t hitung sebesar 12.201 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0.05$. Diketahui bahwa H_0 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan loyalitas (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Delisa</p>

<p>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG ARMADIDI</p> <p>SUMBER : FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS SAM RATULANGI MANADO</p>	<p>Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara.</p>	<p>Lingkung Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensas i.</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 68 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Minahasa Manado.</p> <p>Berdasarkan uji t : Tabel 5 memperlihatkan lingkungan kerja (X1) secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). kepuasan kerja (X2) secara parsial signifikan nilainya terhadap kinerja karyawan (Y) dan kompensasi (X3) secara parsial signifikan kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan 0,05 pada tabel dalam hasil uji t. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN</p> <p>SUMBER</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan</p>	<p>Kompensas i, Kepuasan dan Kinerja Karyawan.</p>	<p>Objek penelitian adalah karyawan PT. Telekomunika si Indonesia. Data dikumpulkan</p>	<p>Pengaruh kompensasi pada kepuasan karyawan memiliki nilai t statistik sebesar 11,047. Hasil pengujian menunjukkan bahwa</p>

<p>FAKULTAS EKONOMI, UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG, JAWA TIMUR</p>	<p>karyawan dan kinerja karyawan serta kepuasan karyawan untuk memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.</p>		<p>dengan kuesioner dan dianalisis dengan perangkat lunak SmartPLS versi 2.0M3.</p>	<p>nilai t statistik > 1,96. Ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan memiliki t-statistik 3,289. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t statistik > 1,96. Ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t statistik sebesar 8,948. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai statistik t > 1,96. Ini berarti kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>DAMPAK PELATIHAN DAN BIMBINGAN PADA KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI HOTEL INGGRIS</p> <p>SUMBER : GREENWICH LONDON COLLEGE, UK</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pembinaan dan pendampingan terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan di Inggris. Ini juga meneliti sejauh mana kinerja</p>	<p>Coaching, Monitoring dan Kinerja Karyawan.</p>	<p>Sampel dari 172 manajer dan penyelia yang telah bekerja sebagai pelatih atau mentor di masing-masing hotel dipilih dengan menggunakan teknik convenience sampling. Strategi survei dengan menggunakan</p>	<p>Studi ini menunjukkan bahwa ada tingkat kinerja karyawan yang tinggi sehubungan dengan pembinaan dan pendampingan karena evaluasi skor yang diperoleh dalam skala likert di atas menunjukkan bahwa semua faktor kinerja karyawan memiliki skor rata-rata lebih dari 4.06 dari 5 dan skor rata-rata untuk variabel</p>

	<p>karyawan dalam asosiasi untuk pembinaan dan pendampingan; dan meneliti efek dari pembinaan dan bimbingan pada kinerja organisasi secara keseluruhan.</p>		<p>kuesioner terstruktur digunakan untuk pengumpulan data. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan rata-rata aritmatika, korelasi, regresi dengan bantuan SPSS 20.</p>	<p>kinerja karyawan secara keseluruhan adalah 4,14 dari 5 yang 82,8% menyatakan bahwa ada tingkat preferensi karyawan yang tinggi sehubungan dengan pembinaan dan bimbingan di industri hotel Inggris. Selanjutnya, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pembinaan dan pendampingan berkorelasi positif dengan kinerja karyawan dan kedua faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti analisis regresi menunjukkan bahwa pembinaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan sebagai $\beta = 0,466$ dan $P = 0,007$ yang kurang dari 0,05. Demikian pula, mentoring juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan karena $\beta = 0,457$, dan $P = 0,008$ yang kurang dari 0,05 .</p>
<p>PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA</p>	<p>Penelitian ini dilakukan di Politeknik LP3I Jakarta yang melibatkan karyawan,</p>	<p>Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan.</p>	<p>Metode pengumpulan sampel menggunakan teknik proporsional stratified</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa 81,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi,</p>

<p>KARYAWAN POLITEKNIK LP31 JAKARTA</p> <p>SUMBER : MAGISTER MANAJEMEN, UNIVERSITAS MERCUBUANA JAKARTA, INDONESIA. DOSEN UNIVERSITAS MERCUBUANA PASCASARJANA JAKARTA, INDONESIA.</p>	<p>peneliti ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan membatasi kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan.</p>		<p>random sampling yang melibatkan 81 responden. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda.</p>	<p>lingkungan kerja dan pelatihan. Sisanya 18,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin dan keterlibatan karyawan. Kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik IP3I Jakarta. Ini berarti bahwa semakin besar pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan, semakin tinggi kinerja karyawan. Uji t dilakukan sebagai pengujian hipotesis untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Untuk menghitung ttabel digunakan ketentuan $df = (nk) = 81 - 4 = 77$, nilai t-tabel dengan $df = 77$, dan $\alpha = 0,05$ adalah 1,99 pada level signifikan (α) 5% (level error) 5% atau 0,05), atau tingkat kepercayaan 95% atau 0,95, jadi jika tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari</p>
--	---	--	--	---

				5% itu berarti bahwa variabel tersebut tidak signifikan.
<p>STUDI EMPIRIS LOYALITAS KARYAWAN, KUALITAS LAYANAN, PENGURANGAN BIAYA DAN KINERJA PERUSAHAAN</p> <p>SUMBER : FAKULTAS ILMU PENGETAHUAN TEKNIK DAN PENGELOLAAN INDUSTRI, NOVISAD, SERBIA.</p>	<p>Fokus penelitian ini adalah menyelidiki hubungan antara loyalitas karyawan, kualitas layanan, pengurangan biaya dan kinerja perusahaan, dengan tujuan untuk menyelidiki dampak dari loyalitas karyawan terhadap kinerja perusahaan.</p>	<p>Loyalitas Karyawan, Kualitas Layanan, Pengurangan Biaya, dan Kinerja Perusahaan .</p>	<p>Model penelitian dikembangkan dan diuji secara empiris pada sampel 100 perusahaan jasa dengan 317 survei kuesioner yang dilakukan di Republik Serbia dan Bosnia dan Herzegovina. Menggunakan analisis statistik yang berbeda (statistik Kolmogorov-Smirnovljević, analisis Path, perangkat lunak statistik A.M.O.S., dan perangkat lunak lavaan.</p>	<p>Ada korelasi positif antara variabel yang didefinisikan, dengan korelasi positif tertinggi ditemukan antara loyalitas Karyawan dan kualitas Layanan (0,47 **), diikuti oleh korelasi antara loyalitas Karyawan dan pengurangan Biaya (0,40 **) dan antara pengurangan Biaya dan Kinerja (0,39 **), sedangkan korelasi terendah ada antara kualitas Layanan dan pengurangan Biaya (0,24 **). Semua koefisien menunjukkan tingkat korelasi yang baik. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa, ketika loyalitas Karyawan dan pengurangan Biaya dibawa ke dalam hubungan langsung (Loyalitas karyawan mewakili variabel prediktor dan pengurangan Biaya variabel kriteria), indeks kecocokan mencapai nilai-nilai memuaskan.</p>
<p>PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui</p>	<p>Kepemimpinan, Kompensasi dan</p>	<p>Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai</p>	<p>Hasil penelitian menjelaskan kepemimpinan secara signifikan</p>

<p>KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANDA ACEH KANTOR KESEHATAN MASYARAKAT</p> <p>SUMBER : FAKULTAS EKONOMI SERAMBI MEKKAH UNIVERSITY, INDONESIA. AKUBANK NUSANTARA ACEH TIMUR, INDONESIA.</p>	<p>pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.</p>	<p>Kompetensi.</p>	<p>Pemerintah yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh, berjumlah 84 karyawan. Seluruh populasi dijadikan sampel karena populasinya terjangkau atau kurang dari 100. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner (kuesioner). Data primer kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda.</p>	<p>mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Secara bersamaan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Peran kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh juga lebih dominan daripada variabel lain di luar model. Hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh Dari hasil output SPSS diperoleh nilai t untuk variabel kompensasi sebesar 2,666 dengan nilai probabilitas 0,009. Sedangkan nilai tingkat kesalahan t tabel sebesar 5% adalah 1,989. Dengan demikian t hitung > t tabel</p>
--	---	--------------------	--	--

				sehingga hipotesis Ha yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh dapat diterima kebenarannya.
--	--	--	--	--

Sumber: Penulis, Data Jurnal Diolah (2020).

Berdasarkan matriks tersebut secara umum membahas kinerja karyawan yang diukur dengan berbagai macam variabel bebas seperti Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Pembagian Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja, Pendidikan, Pelatihan, Kepuasan Kerja, Kualitas Karyawan, Kualitas Layanan, Kinerja Perusahaan, dan Kompetensi Karyawan.

Sedangkan dalam penelitian ini, variabel terikat (Taraphone Shop cabang Surabaya) diukur dengan menggunakan variabel bebas: Loyalitas Karyawan dan Kompensasi yang dimediasi oleh variabel Kinerja Karyawan.

Berdasarkan matriks diatas ditemukan GAP penelitian yang dilakukan oleh Anjelika Wulan Tamba, R.J. Pio dan S.A.P. Sambul yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado pada tahun 2018 menjelaskan berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel loyalitas karyawan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut.

2.2. Tinjauan Teoritis

2.2.1. Loyalitas Karyawan

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di luar maupun di dalam pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggungjawab (Hasibuan, 2011).

Loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan (Sudimin, 2003).

Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi atau menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot, atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu yang diperlukan (Robbins, 2003).

Menurut Yuliandri dalam (Kadarwati, 2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja, dan upah.

Sedangkan menurut Pambudi, di masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser kearah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seorang mencurahkan perhatian, pikiran, dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut.

Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang (Poerwopoespito, 2005).

2.2.2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Hasibuan, 2017).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014). Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kemudian (Handoko, 2005) dipandang dari administrasi kompensasi mempunyai tujuan-tujuan tertentu antara lain:

- Untuk memperoleh personalia yang *qualified*
- Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
- Menjamin keadilan
- Menghargai perilaku yang diinginkan
- Mengendalikan biaya-biaya
- Memenuhi peraturan-peraturan legal

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016).

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2011).

Kompensasi adalah imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016).

Menurut Mondy, R.W. dan Noe (dalam Marwansyah, 2010) kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi. Indikator kompensasi menurut Mondy, R. Wayne, (2005) adalah sebagai berikut:

- Kompensasi finansial, terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.
- Kompensasi non-finansial, terdiri dari berkaitan dengan pekerjaan dan berkaitan dengan lingkungan.

Kompensasi adalah suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Umar, 2002).

Menurut Siswanto (2005) mengatakan bahwa pengertian kompensasi tidak sama dengan upah, upah adalah salah satu perwujudan nyata dari pemberian kompensasi, tetapi dapat pula berupa:

- Tunjangan innatura
- Fasilitas perumahan
- Fasilitas kesehatan
- Fasilitas kendaraan
- Tunjangan keluarga
- Pakaian seragam dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang

2.2.3. Kinerja Karyawan

Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan (Moeheriono, 2012).

Moeheriono (dalam Rosyida 2010: 11) dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok (Robbins, 2003).

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau

kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Pabundu, 2006).

Sedangkan menurut Yuwalliatin (dalam Mangkunegara, 2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- Kuantitas kerja
- Kualitas kerja
- Kerjasama
- Pengetahuan tentang pekerjaan
- Perencanaan kegiatan

2.3 Hubungan Antar Variabel

Dalam bab ini peneliti akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel utama dengan variabel-variabel lain yang telah dicantumkan, yang merupakan temuan penelitian untuk melihat ada atau tidaknya hubungan dan kekuatan hubungan antar variabel.

2.3.1. Hubungan Antara Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan

Loyalitas menurut Rasimin (dalam Dewi, 2016) menjelaskan sebagai sebuah pengabdian, kepercayaan dan juga kesetiaan yang diberikan kepada individu atau sebuah perusahaan atau organisasi, dengan rasa penuh tanggung jawab dan selalu berperilaku baik.

Sedangkan Mangkunegara (2011) berpendapat mengenai kinerja yang berasal dari kata *job performance* merupakan hasil yang diinginkan individu maupun kelompok. Suntoro (dalam Tika, 2006) mengemukakan bahwa kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang dicapai dan memenuhi tanggung jawab guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan sesuai etika dan moral.

Jadi dapat disimpulkan bahwa loyalitas pegawai merupakan kesetiaan, kepercayaan, pengabdian dan tekad yang diberikan oleh seorang karyawan untuk berusaha menaati peraturan, disiplin, jujur dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.



2.3.2. Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Kompensasi menurut Anwar Prabu mangkunegara adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Semua bentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian (Sunnyoto, 2008).

Pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun non finansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain.



2.3.3. Hubungan Antara Loyalitas Karyawan dan Kompensasi

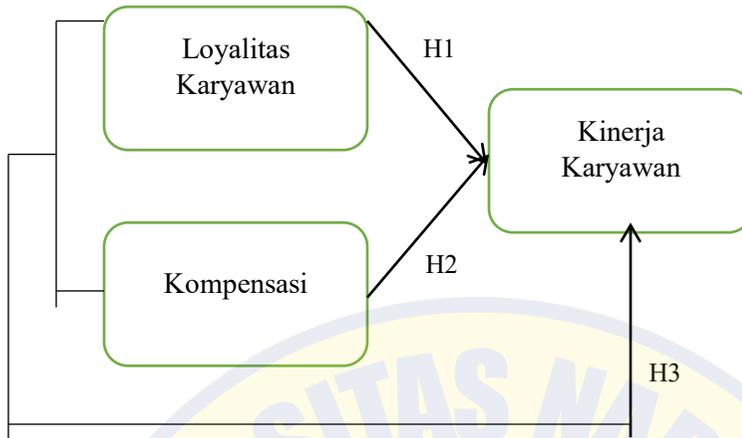
Secara umum menurut Hasibuan (2005) loyalitas dapat diartikan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi dimana kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi diluar pekerjaan dari rongrongan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

Sedangkan 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.

Kesimpulannya ialah loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawan sebagai contoh menambahkan insentif bagi karyawan yang lembur. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan semakin tinggi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya.



2.4. Kerangka Berpikir



2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian. Berdasarkan kerangka berpikir penelitian diatas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.