

BAB II

TINJAUAN PUSAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

Kartono (2003:102) kepemimpinan merupakan suatu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan suatu kelompok.

Menurut Colquitt (2009:474) bahwa Kepemimpinan adalah sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas terhadap pencapaian tujuan. Arah itu dapat mempengaruhi penafsiran pengikut peristiwa, organisasi kegiatan kerja mereka, komitmen mereka untuk tujuan-tujuan penting. Hubungan dengan pengikut lainnya, atau akses mereka untuk kerjasama dan dukungan dari unit kerja lainnya.

Sedangkan Robbins (2011:156) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan.

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Secara Umum, Pengertian Budaya Organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang

lain. Menurut Tjira (2007:55), untuk mencapai keberhasilan yang permanen, organisasi perlu membangun nilai-nilai inti yang membentuk budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi, Ghazali(2013:98).

Wood et. al., (2001:223) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

2.1.2.2. Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Nawawi (2017:15) manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
2. Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
3. Membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran core values dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan control.
4. Meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi.
5. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Namun, budaya organisasi harus selalu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan. Budaya organisasi yang statis suatu saat akan

menjadi tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersifat dinamis sebagai respon terhadap perubahan lingkungan.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapat yang terbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2005:15).

Menurut Handoko (2002:33), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employer maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung (non finansial) (Susilo, 2000:20). Kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya itu (Dessler, 2008:44).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan baik secara finansial maupun non finansial kepada karyawan sebagai balas jasa atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Kompensasi

Pemberian kompensasi dibedakan menjadi dua (Simamora, 2004:67) yaitu :

1) Kompensasi Finansial

a) Secara Langsung

1. Bayaran pokok (gaji atau upah).
2. Bayaran prestasi yaitu bayaran berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standart untuk mencoba menggandengkan kenaikan-kenaikan gaji dengan kinerja individu.
3. Bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba atau keuntungan).

b) Secara Tidak Langsung

Yaitu kompensasi pelengkap yang menyediakan paket benefit dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan yang diperlukan sebagai upaya penciptaan kondisi kerja yang menyenangkan dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Bentuk-bentuk pemberian kompensasi tersebut seperti :

1. Program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja dan asuransi pensiun).
2. Bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar atau cuti).
3. Fasilitas yang diberikan perusahaan (kendaraan, perumahan, ruang kantor).

2) Kompensasi Non Finansial

- a. Pekerjaan (tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, rasa pencapaian).
- b. Lingkungan pekerjaan (kebijakan sehat, supervisi yang kompeten, teman kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang menyenangkan).

2.1.4. Loyalitas Karyawan

Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesetiaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2005:65). Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja (Franz, 2004:30). Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal (Simamora, 2007:90). Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat

kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang,

Definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan tercermin dari sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

2.2. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Pendekatan Penelitian	Metode Pengumpulan Data	Hasil
1.	Zam Zamiyah, 2017	Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Herani Abadi Surabaya	Kualitatif	Observasi dan Wawancara	Loyalitas karyawan tidak akan muncul dengan sendirinya, namun diperlukan perananan seorang pemimpin, budaya organisasi dan sistem pengendalian manajemen yang baik untuk meningkatkan

					loyalitas karyawan tersebut.
2.	Muliati, 2020	Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai	Kuantitatif	Kuisisioner	Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa kepemimpinan transformasional positif signifikan memengaruhi loyalitas pegawai artinya kepemimpinan transformasional yang dilakukan pada instansi, dapat meningkatkan loyalitas pegawai begitupun sebaliknya jika kepemimpinan transformasional tidak dilakukan maka pegawai tidak akan

					memiliki loyalitas pada perusahaan.
3.	Agustina Heryati S.Kom.,MM , 2016	PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI DEPARTEMEN OPERASIN OPERASIN PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG	Kuantitatif	Kuisisioner	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
4.	Jaloe Prasetyo dkk, 2020	ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA	Kuantitatif	Kuisisioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel budaya organisasi

		<p>TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN</p>		<p>berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan variabel komitmen organisasional, budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p>
--	--	--	--	--

					PT. Bintang Bersatu Apparel
5.	Nurhidayanti, 2020	ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI DIREKTORAT PEMBINAAN PENDIDIKAN DI KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN	Kuantitatif	Kuisisioner	Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai Sig. variable gaya kepemimpinan transformasional dibandingkan taraf signifikan (α) ($0,022 > 0,05$). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini di mana, "Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh

					signifikan terhadap loyalitas karyawan di Direktorat pembinaan Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Jakarta”
6.	Francis Gunawan, 2017	PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. VICTORY INTERNATIONAL FUTURES	Kuantitatif	Kuisisioner	Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai outer weight sebesar 0.723 yang menunjukkan bahwa untuk variabel Kompensasi (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) mempunyai signifikansi yang

					<p>tinggi. Seperti yang kita ketahui bahwa Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan pada Loyalitas Karyawan. Pembuktian dapat ditemukan dari nilai T-statistik sebesar 5.917. Data tersebut telah melampaui batas minimal yaitu lebih besar dari 1.96. Dengan demikian hipotesis pertama dapat dinyatakan valid, diterima, dan telah terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan</p>
--	--	--	--	--	--

					arah positif antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan.
7.	Ayu Purnama, 2013	Peranan Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Keluarga PT.SUS Surabaya	Kualitatif	Wawancara	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan dan sistem pengendalian manajemen saling berhubungan satu sama lain, keduanya ini saling mendukung dan bekerja bersama-sama dalam menciptakan loyalitas karyawan.
8.	Venny Rose, 2019	Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional	Kuantitatif	Kuisisioner	Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan, selain itu bud

		gai variable intervening			aya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dimediasi oleh komitmen organisasional.
9.	Sugiyarto (2017)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT PURNAMAJA BHAKTI UTAMA	Kuantitatif	Kuisisioner	Hasil penelitian dari korelasi sederhana antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan di peroleh persamaan regresi sederhana $Y = 2,500 + 0,250X1$ dimana nilai koefisien regresi (b1) hanya 0,250 , artinya tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan dengan analisa koefisien korelasi parsial di peroleh

					dari variable budaya organisasi (X1) sebesar 0,661 , artinya secara parsial terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi (X1) dengan Loyalitas (Y)
10.	Siti Nuriyah, 2021	PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN	Kuantitatif	Kuisisioner	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan kompartemen sumber daya manusia PT. Petrokimia Gresik.

				<p>Kepemimpinan menjadi faktor yang paling tinggi diantara 2 faktorlainnya yakni motivasi kerja dan budaya organisasi.</p> <p>Hubungan antara kepemimpinan dengan loyalitas karyawan berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa karyawan pada kompartemen sumber daya manusia PT. Petrokimia Gresik adalah ketika terjadi konflik pada karyawan pimpinan selalu menjadi pihak yang ikut berperan dalam memberikan solusi, motivasi</p>
--	--	--	--	--

					<p>dan perhatian kepada karyawan, hal ini akan terjadi ketika pimpinan melakukan evaluasi kerja dari karyawan ketika karyawan merasa nyaman oleh apa yang telah dilakukan pimpinannya baik dari tutur kata, prilaku dan penampilannya maka kelayakitan karyawan ini akan meningkat.</p>
--	--	--	--	--	---

2.3. Kerangka Pikir Penelitian



