

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Loyalitas Karyawan

Loyalitas terhadap kinerja karyawan merujuk pada tingkat dedikasi, komitmen, dan keberlanjutan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan tempat mereka bekerja. Loyalitas karyawan melibatkan sikap positif, keterikatan emosional, dan kesetiaan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam upaya karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimal agar mencapai kinerja yang baik.

Kesetiaan sangat penting bagi setiap perusahaan, dengan demikian kesetiaan sangat dibutuhkan bagi setiap perusahaan, tidak hanya di dalam perusahaan dagang tapi perusahaan jasa juga sangat memerlukan kesetiaan yang sangat tinggi. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan pada perusahaan (Dewi L, 2019). Menurut Poewadaminta (2013) loyalitas merupakan kepercayaan, pengabdian, dan kesetiaan karyawan yang ditunjukkan melalui rasa cinta serta tanggung jawab terhadap perusahaan. Maka dari itu, loyalitas karyawan dapat dilihat dari salah satu unsur yakni kesetiaan terhadap pekerjaan dan jabatan yang dimiliki (Hasibuan, 2016).

Loyalitas sangat berpengaruh penting bagi kemajuan setiap perusahaan. Tanpa adanya loyalitas perusahaan tidak akan bisa berkembang dengan baik. Loyalitas karyawan bukan sekedar karyawan bekerja di perusahaan, melainkan karyawan harus memiliki rasa sebagai bagian dari perusahaan supaya karyawan mengoptimalkan hasil kerja di perusahaan tersebut (Kurniawan, 2019). Ketika karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan pasti memiliki kesetiaan, kepatuhan,

serta ketaatan terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketika karyawan perusahaan tidak loyal maka akan menurunkan produktivitas dalam bekerja, bahkan karyawan tidak akan belajar hal baru dan sering menunda pekerjaan yang sedang dijalankan.

Hasil dari hubungan saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan. Untuk membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pengakuan dan penghargaan yang pantas, serta memberikan peluang pengembangan karir yang baik.

2.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

Loyalitas karyawan merupakan hal yang penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Loyalitas adalah hal yang sangat sulit untuk di cari karena tidak semua orang memiliki tingkat Loyalitas yang tinggi. Dengan demikian Loyalitas sangat berperan penting bagi setiap perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan menurut Sutrisno (2015) sebagai berikut;

- a. Motivasi, energi yang menggerakkan seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Disiplin kerja, kesadaran & kesediaan karyawan menaati peraturan perusahaan.
- c. Kepuasan kerja, pernyataan emosional menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan karyawan.
- d. Lingkungan kerja, segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakan.
- e. Karakteristik pekerjaan, tugas yang terdiri dari tanggung jawab, karakter pekerjaan, dan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan.

- f. Keselamatan dan kesehatan kerja, usaha dan upaya menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental, dan emosional karyawan.
- g. Budaya organisasi, pola dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu perusahaan sebagai alat untuk memecahkan masalah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan menurut Chaerudin A (2020) sebagai berikut;

- a. Keamanan, mencakup jabatan karyawan, gaji, keselamatan dalam belajar, dan jaminan sosial.
- b. Kenyamanan, mencakup lingkungan kerja yang baik, fasilitas, sistem kerja, kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawannya.
- c. Tantangan, mencakup jenjang karir yang dirasakan oleh seluruh. Sesuai dengan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan seperti usia, masa kerja kepribadian, pengalaman, emosional, keamanan, kenyamanan dan lain sebagainya. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, karyawan dapat meningkatkan tingkat loyalitasnya terhadap perusahaan.

Dengan pernyataan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan meliputi motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, budaya organisasi, keamanan, kenyamanan, dan tantangan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja menunjukkan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan. Kepuasan kerja, baik secara emosional maupun penilaian terhadap pekerjaan, juga berperan penting dalam meningkatkan loyalitas.

Lingkungan kerja yang baik, karakteristik pekerjaan yang memadai, serta perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan turut mempengaruhi loyalitas. Budaya organisasi yang positif, keamanan dalam jabatan dan gaji, kenyamanan lingkungan kerja, serta tantangan karir yang dirasakan oleh karyawan juga menjadi faktor yang mempengaruhi loyalitas mereka. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan dan memperoleh manfaat jangka panjang dalam hal produktivitas dan retensi tenaga kerja.

2.1.2 Indikator loyalitas karyawan

Loyalitas yang tinggi dapat memiliki beberapa efek positif terhadap kinerja karyawan. Loyalitas ini pun sangat bernilai tinggi bagi setiap perusahaan. Dengan demikian Loyalitas ini sangat berpengaruh tinggi bagi setiap perusahaan yang dapat menunjang kemajuan untuk setiap perusahaan. Adapun indikator loyalitas karyawan menurut Gozaly dan Wibawa (2018) sebagai berikut;

- a. Keinginan untuk tetap menjadi karyawan perusahaan
- b. Keinginan dan bersedia mematuhi peraturan yang ada di perusahaan
- c. Bersedia melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan perusahaan

Dengan pernyataan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator loyalitas karyawan berpengaruh terhadap perusahaan. Indikator-indikator tersebut mencakup aspek-aspek yang mencerminkan sikap dan perilaku karyawan terhadap perusahaan. indikator-indikator ini menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti ketaatan, tanggung jawab, kerja sama, rasa memiliki, kesukaan terhadap pekerjaan, keinginan untuk tetap bekerja, penerimaan nilai dan tujuan perusahaan, serta konsistensi dalam melaksanakan kegiatan perusahaan dalam membentuk dan memperkuat loyalitas

karyawan. Dengan memahami dan mengelola indikator-indikator ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung loyalitas karyawan. Sehingga dapat meningkatkan retensi tenaga kerja, produktivitas, dan keberhasilan jangka panjang.

1.2 Definisi Kompensasi Karyawan

Kompensasi bermanfaat terhadap kinerja karyawan, penting bagi perusahaan untuk melakukan analisis pasar yang baik untuk menentukan tingkat kompensasi yang kompetitif. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan program penghargaan dan insentif yang sesuai untuk mendorong kinerja yang lebih tinggi dan menjaga karyawan tetap termotivasi.

Kompensasi sangat dibutuhkan bagi setiap karyawan dari setiap perusahaan, guna mencapai target perusahaan dan menunjang kehidupan karyawan. Kompensasi juga merupakan suatu pertimbangan bagi karyawan yang ingin melamar pekerjaan pada suatu perusahaan tertentu. Kompensasi sangat berpengaruh pada pendapatan yang berbentuk barang atau uang, baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan (Arifin, 2017; Dessler, 2016). Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja di perusahaan yang bersangkutan (Handoko, 2014). Oleh karena itu pemberian kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Sehingga perusahaan wajib memberikan perhatian terhadap suatu pengaturan kompensasi secara adil dan rasional. Program kompensasi penting direncanakan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia. Jika karyawan melihat kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai maka prestasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga motivasi mereka. Perusahaan perlu melakukan analisis pasar yang baik untuk menentukan tingkat kompensasi yang kompetitif, sehingga dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Kompensasi juga menjadi pertimbangan penting bagi calon karyawan dalam memilih suatu perusahaan. Karyawan mengharapkan imbalan yang adil dan memadai atas kontribusi kerja mereka.

Kompensasi tidak hanya berupa penghasilan dalam bentuk uang, tetapi juga dapat mencakup tunjangan atau manfaat lainnya. Hal ini menjadi pertimbangan bagi karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka. Dengan memberikan kompensasi yang memadai, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Selain kompensasi finansial, perusahaan juga perlu mempertimbangkan program penghargaan dan insentif yang sesuai. Program ini dapat memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Penghargaan dan insentif tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga dapat diberikan untuk pencapaian-pencapaian kecil yang membangun motivasi dan semangat kerja karyawan.

Hal ini, perusahaan juga perlu memperhatikan pengaturan kompensasi secara adil dan rasional. Karyawan harus merasa bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja dan kepuasan kerja mereka. Dengan melakukan perencanaan dan

pengaturan kompensasi yang baik, perusahaan dapat menjaga sumber daya manusia yang berkualitas, meningkatkan kinerja karyawan, dan mempertahankan motivasi yang tinggi. Program kompensasi yang tepat merupakan investasi bagi perusahaan dalam membangun tim kerja yang produktif dan memenuhi kebutuhan karyawan secara adil.

2.2.1 Faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi karyawan

Kompensasi karyawan merupakan elemen penting dalam menjaga kepuasan karyawan. Kompensasi ini bisa meningkatkan kualitas dan semangat untuk setiap karyawan. Dengan demikian kompensasi ini adalah hal yang penting bagi setiap karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi karyawan menurut Kadarisman, (2013) sebagai berikut;

- a. Berat Ringannya suatu Pekerjaan, apabila pekerjaan mengandung resiko maka berhak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan tingkat resiko yang diberikan oleh perusahaan.
- b. Kemampuan Kerja dari Karyawan, perusahaan wajib memberikan kompensasi yang layak sesuai dengan kemampuan karyawan.
- c. Jabatan, apabila karyawan memperoleh pangkat atau jabatan yang tinggi maka kompensasi yang diberikan juga tinggi sesuai dengan jabatan karyawan di perusahaan tersebut.
- d. Pendidikan, perusahaan wajib memberikan kompensasi sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan.
- e. Lama Bekerja, ketika karyawan setia dalam bekerja di perusahaan yang mereka kerjakan maka kompensasi mampu meningkatkan semangat karyawan.
- f. Kemampuan Perusahaan, perusahaan besar menyalurkan kompensasi yang lebih besar, namun perusahaan yang relatif kecil tidak menyalurkan kompensasi sebesar perusahaan besar.

Faktor kompensasi menurut Badriyah (2015) sebagai berikut;

- a. Gaji, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan.
- b. Insentif, balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu.
- c. Bonus, balas jasa yang diberikan apabila karyawan bekerja melebihi target
- d. Tunjangan, menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja.
- e. Fasilitas, guna mempermudah karyawan dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi karyawan menurut Saydam Gouzali (2014) sebagai berikut;

- a. Tingkat biaya hidup yang berlaku di perusahaan
- b. Tingkat kemampuan perusahaan
- c. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- d. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- e. Peranan serikat pekerja

Sesuai dengan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi karyawan dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor tersebut meliputi berat ringannya suatu pekerjaan, kemampuan kerja karyawan, jabatan, pendidikan, lama bekerja, kemampuan perusahaan, gaji, insentif, bonus, tunjangan, fasilitas, tingkat biaya hidup, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan, besarnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan, dan peran serikat pekerja. Berat ringannya suatu pekerjaan menjadi pertimbangan dalam menentukan tingkat kompensasi yang sesuai, sementara kemampuan kerja karyawan juga memengaruhi besaran kompensasi yang diberikan. Jabatan, pendidikan, dan lama bekerja juga berperan dalam menentukan tingkat kompensasi yang adil. Selain itu, kemampuan perusahaan sebagai penghasil kompensasi, seperti gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas, juga menjadi faktor yang mempengaruhi.

Tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi di perusahaan lain, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku juga memengaruhi besaran kompensasi yang diberikan. Selain itu, jenis pekerjaan dan besarnya tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan juga menjadi faktor penentu. Terakhir, peran serikat pekerja juga dapat mempengaruhi negosiasi kompensasi karyawan. Dalam keseluruhan, faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan perlu dipertimbangkan secara holistik oleh perusahaan dalam menentukan kompensasi yang memadai bagi karyawan. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk memastikan kompensasi yang adil, sesuai dengan kontribusi dan nilai yang diberikan oleh karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat membangun hubungan yang baik dengan karyawan, meningkatkan motivasi dan kinerja mereka, serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

2.2.2 Indikator kompensasi karyawan

Kompensasi yang baik dapat memberikan beberapa dampak positif pada kinerja karyawan. Namun kompensasi ini sangat dibutuhkan dan diinginkan bagi setiap karyawan. Dengan demikian kompensasi ini mempunyai banyak pengaruh bagi perusahaan dan karyawan. Beberapa indikator kompensasi karyawan menurut Simamora Henry (2015) sebagai berikut;

- a. Insentif, pemasukan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bersifat tidak pasti.
- b. Tunjangan, dana yang diberikan oleh perusahaan secara berkala dan sifatnya tetap.
- c. Gaji, balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- d. Fasilitas, pemberian fasilitas yang berupa barang/fisik/tempat agar karyawan jaminan mengenai terpenuhinya kebutuhan sehari-hari karyawan.

Dengan pernyataan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi karyawan, berupa upah dan gaji menjadi indikator utama dalam kompensasi karyawan, yang mencerminkan balas jasa yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan. Insentif, tunjangan, dan bonus juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kompensasi karyawan. Insentif merupakan pemasukan yang tidak pasti yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sementara tunjangan adalah dana yang diberikan secara berkala dengan sifat tetap. Bonus, di sisi lain, diberikan sebagai bentuk penghargaan apabila karyawan mencapai atau melebihi target tertentu.

Fasilitas seperti pemberian barang, fisik, atau tempat juga menjadi indikator yang mempengaruhi kompensasi karyawan. Fasilitas ini memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan sehari-hari karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi mereka dalam bekerja. Pentingnya perusahaan memperhatikan indikator-indikator kompensasi ini, karena dapat merancang program kompensasi yang sesuai untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, meningkatkan motivasi dan kinerja mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memadai.

2.3 Definisi Motivasi Karyawan

Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi dan mendorong motivasi karyawan, sehingga melibatkan pemberian pengakuan yang tepat, memberikan peluang pengembangan karir, memberikan umpan balik yang konstruktif, mendukung kerja tim yang kolaboratif, dan memberikan insentif yang sesuai. Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, yang dimana tanpa adanya motivasi dari setiap karyawan itu sangat berpengaruh pada kemajuan dalam setiap perusahaan. Motivasi ini sebagai suatu hal yang sangat di butuh kan

bagi perusahaan yang bisa meningkatkan keunggulan perusahaan dalam memajukan kualitas perusahaannya. Menurut Sardiman (2006) motivasi karyawan adalah perubahan energi dalam diri karyawan ditandai dengan munculnya perasaan dan dimulai dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Hal tersebut harus mendapatkan perhatian lebih karena mampu memberikan dampak terhadap produktivitas perusahaan. Motivasi karyawan juga merupakan salah satu faktor yang mendorong keberhasilan karyawan dalam memenuhi target perusahaan (Manurung, Syarif, & Sari, 2019). Motivasi kerja yang tepat akan mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan karyawan yang dimiliki. Sehingga keadaan internal yang mengarah pada usaha yang dikeluarkan karyawan untuk tujuan dan aktivitas yang dilakukan mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam perusahaan (Dubrin, 2015). Ketika karyawan memiliki motivasi kinerja yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, ketika karyawan perusahaan tidak memiliki motivasi yang baik maka akan menurunkan produktivitas dalam bekerja.

2.3.1 Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan

Motivasi karyawan adalah kunci untuk mencapai kinerja dan hasil yang baik dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi maka perusahaan tidak bisa berkembang dengan baik. Motivasi sangatlah berpengaruh bagi perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan menurut Yusuf (2015) sebagai berikut;

- a. Prestasi kerja, melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepada karyawan.

- b. Promosi jabatan, kemajuan karyawan dengan meningkatkan tugas dalam pekerjaannya.
- c. Pengakuan, memberikan pengakuan kepada karyawan atas kinerja karyawan dalam meningkatkan harga diri karyawan.
- d. Pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab karyawan atas dasar pengembangan karir pada karyawan.
- e. Penghargaan, karyawan perusahaan telah berhasil dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik sehingga karyawan cocok untuk diberi penghargaan.
- f. Tanggung jawab, setiap karyawan wajib bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.
- g. Keberhasilan dalam bekerja, ketika karyawan minat dengan pekerjaan yang dilakukannya saat ini maka keberhasilan dalam bekerja akan tercapai.
- h. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi, setiap karyawan perusahaan diwajibkan untuk mengasah skill yang ada sehingga karyawan dapat bertumbuh dan berkembang untuk kemajuan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan menurut Sutrisno Edy (2009) ada 2 yakni faktor internal dan eksternal sebagai berikut;

- 1. Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan
 - a. Keinginan dapat hidup
 - b. Keinginan dapat memiliki
 - c. Keinginan memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan berkuasa
- 2. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik

- d. Jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan menurut Suyanto (2013) sebagai berikut;

- a. Promosi
- b. Prestasi Kerja
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Penghargaan
- e. Tanggung jawab
- f. Pengakuan
- g. Keberhasilan dalam bekerja

Sesuai dengan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan meliputi prestasi kerja, promosi jabatan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, keberhasilan dalam bekerja, pertumbuhan dan perkembangan pribadi, keinginan hidup, keinginan memiliki, keinginan memperoleh penghargaan, keinginan memperoleh pengakuan, keinginan berkuasa, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel. Prestasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi karyawan. Ketika karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan oleh perusahaan, hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik. Promosi jabatan juga menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, karena adanya kesempatan untuk maju dan meningkatkan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Pengakuan terhadap kinerja karyawan juga memiliki dampak positif terhadap motivasi. Ketika perusahaan memberikan

pengakuan dan apresiasi atas prestasi yang dicapai, hal ini meningkatkan harga diri karyawan dan memicu motivasi untuk terus berkinerja baik. Selain itu, faktor-faktor seperti pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, dan keberhasilan dalam bekerja juga memiliki pengaruh dalam memotivasi karyawan. Selain faktor internal, faktor eksternal juga memainkan peranan penting dalam mempengaruhi motivasi karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel dapat memberikan dorongan motivasi kepada karyawan.

Penting perusahaan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, memberikan pengakuan dan penghargaan yang layak, serta menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang secara pribadi dan profesional. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan, serta mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

2.3.2 Indikator motivasi karyawan

Motivasi yang tinggi dapat memiliki beberapa efek positif pada kinerja karyawan. Motivasi karyawan adalah kunci untuk mencapai kinerja dan hasil yang baik dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi maka perusahaan tidak bisa berkembang dengan baik. Indikator motivasi karyawan menurut Halim Jesslyn (2017), sebagai berikut;

- a. Perilaku karyawan, bagaimana karyawan perusahaan memilih cara berperilaku dalam bekerja.

- b. Usaha karyawan, usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja.
- c. Kegigihan karyawan, kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan dalam perusahaan.
- d. Semangat kerja karyawan, karyawan memiliki semangat kerja baik akan menimbulkan kesenangan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

Dengan pernyataan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi karyawan, Indikator-indikator ini memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang dapat memicu dan mempertahankan motivasi karyawan di lingkungan kerja. Perilaku karyawan merupakan salah satu indikator penting yang mempengaruhi motivasi. Bagaimana karyawan memilih dan mengarahkan perilaku mereka dalam bekerja dapat memberikan dampak signifikan terhadap tingkat motivasi yang mereka miliki. Usaha karyawan juga menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi, karena semakin keras dan semangat karyawan dalam mengusahakan hasil yang baik, semakin tinggi motivasi yang mereka rasakan. Selain itu, kegigihan karyawan dan semangat kerja yang dimiliki juga merupakan indikator motivasi yang berperan penting. Kemauan karyawan untuk terus bekerja meskipun menghadapi rintangan atau hambatan di perusahaan merupakan indikator kegigihan yang dapat mempengaruhi motivasi mereka. Semangat kerja yang tinggi akan menumbuhkan kegairahan dan kesenangan dalam bekerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi karyawan.

Dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, perusahaan perlu memperhatikan indikator-indikator motivasi ini. Dengan memahami kebutuhan dan keinginan karyawan, memberikan pengakuan, mendukung pertumbuhan dan pengembangan pribadi, serta menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung, perusahaan dapat meningkatkan motivasi

karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Dalam hal ini, kombinasi antara faktor internal dan eksternal dalam mempengaruhi motivasi karyawan sangatlah penting untuk diperhatikan dan diimplementasikan secara seimbang.

2.4 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting. Karyawan yang berkinerja baik dapat menjadi pilar kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja karyawan bukan sekadar tentang penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Lebih dari itu, kinerja yang unggul melibatkan komitmen, keterampilan, dan motivasi yang tinggi. Karyawan yang berkinerja baik memiliki dedikasi untuk memberikan hasil yang luar biasa, memperhatikan detail, dan mendorong inovasi serta perbaikan berkelanjutan.

Namun, kinerja karyawan tidak tercipta secara instan. Diperlukan upaya bersama antara manajemen dan karyawan itu sendiri. Manajemen harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pengarahan yang jelas, memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat, serta memberikan penghargaan dan pengakuan yang pantas. Di sisi lain, karyawan harus memperkuat kompetensi mereka, berupaya untuk terus belajar dan tumbuh, serta memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik.

Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Mangkunegara, 2017). Sehingga kinerja adalah hasil kerja dan perilaku karyawan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya yang diberikan perusahaan dalam suatu periode. Bagi karyawan yang telah mencapai standart perusahaan maka kinerjanya dapat dikatakan baik dan sebaliknya jika karyawan tidak

mecapai standart yang diberikan perusahaan maka dapat dikatakan tidak baik (Kasmir, 2016).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil dari pencapaian karyawan dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan perusahaan tersebut (Arianty N, 2016). Sehingga kinerja dapat menjadikan fungsi dari motivasi dan kemampuan sekaligus ketersediaan karyawan untuk melakukan suatu kegiatan serta menyempurnakan yang mengacu pada tanggung jawab karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tolak ukur dari hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik karyawan tersebut dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Karyawan yang berkinerja dengan baik memiliki dedikasi untuk memberikan hasil yang luar biasa, memperhatikan detail, dan mendorong inovasi serta perbaikan berkelanjutan.

2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Manajemen harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pengarahan yang jelas, memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat, serta memberikan penghargaan dan pengakuan yang pantas. Kinerja karyawan adalah hasil dari sejumlah faktor yang saling berinteraksi. Karyawan yang berkinerja baik memiliki dedikasi untuk memberikan hasil yang luar biasa, memperhatikan detail, dan mendorong inovasi serta perbaikan berkelanjutan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti dan Haryanto (2017) sebagai berikut;

a. Sikap dan mental

- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen kepemimpinan
- e. Tingkat penghasilan
- f. Gaji dan kesehatan
- g. Jaminan social,
- h. Iklim kerja,
- i. Sarana dan prasarana,
- j. Teknologi,

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2010) sebagai berikut;

- a. Kesempatan berprestasi.
- b. Efektif dan efisiensi
- c. Otoritas dan tanggung jawab
- d. Disiplin
- e. Inisiatif

Sesuai dengan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin, inisiatif, efektif dan efisien, sikap dan mental, pendidikan, keterampilan, dan lain sebagainya. Dengan memperhatikan faktor-faktor kompensasi ini, perusahaan dapat membangun sistem kompensasi yang adil. Perusahaan memperhatikan faktor-faktor tersebut, karyawan akan meningkatkan kinerjanya dengan baik.

2.4.2 Indikator kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Karyawan yang berkinerja baik memiliki dedikasi untuk memberikan hasil yang luar biasa, memperhatikan detail, dan mendorong inovasi serta perbaikan

berkelanjutan. Beberapa indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2014) sebagai berikut;

- a. Kualitas, mutu hasil kerja karyawan yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.
- b. Kuantitas, banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu kerja yang ada.
- c. Pelaksanaan tugas, kewajiban karyawan melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.
- d. Tanggung jawab, suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan.

Dengan pernyataan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan, memiliki peran penting dalam mencapai kinerja yang baik dalam suatu perusahaan. Beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah pelaksanaan tugas, kualitas, kuantitas, tanggung jawab, komitmen, motivasi dan lain sebagainya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan akan lebih fokus dan berdedikasi untuk memberikan hasil yang maksimal. Selain itu, kualitas karyawan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab juga menjadi faktor penentu dalam kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kualitas yang baik akan mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif. Selain itu, kuantitas yang tinggi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dengan kuantitas yang banyak akan memiliki semangat dan energi yang tinggi untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam mencapai kinerja yang baik, perusahaan juga perlu memberikan dukungan melalui pengaturan tugas yang jelas, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta pengakuan dan penghargaan yang pantas. Dengan demikian, indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi elemen penting dalam mencapai kinerja yang unggul dalam suatu perusahaan.

2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Tinjauan penelitian terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Metode	Variabel	Hasil Analisis
1.	Sri, (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Etos Kerja Islam	Deskripsi Kuantitatif	X ₁ : Motivasi X ₂ : Loyalitas Y: Kinerja Karyawan	Motivasi Dan Loyalitas Dalam Penelitian Ini Memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Hira Express Dan Cargo Cabang Cirebon. Populasi dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu semua karyawan perusahaan ekspedisi Hira Express dan Cargo Cabang Cirebon yang berjumlah 33 karyawan semuanya menjadi sampel. Pengumpulan

					data yang digunakan yakni observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka.
2.	Rusyana Et Al., (2023)	Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar	Kausalitas Melalui Pendekatan Survei	X ₁ : Loyalitas Kerja X ₂ : Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Secara Bersama-Sama Loyalitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perusahaan Ichi Bento Kota Banjar. Secara Parsial Loyalitas Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perusahaan Ichi Bento

					<p>Kota Banjar. Secara Parsial Kinerja Karyawan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perusahaan Ichi Bento Kota Banjar. Sampel yang digunakan oleh penelitian ini sebanyak 30 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah uji reabilitas, uji multikolinearitas, regresi berganda.</p>
3.	Syafiah, (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Deskriptif Kuantitatif	X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Loyalitas Kerja Y: Kinerja Pegawai	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh

					<p>Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Variabel Loyalitas Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Secara Simultan Ada Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kpu Kota Batu. Populasi dan sampel yang digunakan oleh penelitian ini berjumlah 35 orang pegawai KPU Kota Batu yang dipilih secara keseluruhan.</p>
--	--	--	--	--	---

4.	Mi Sofyanu reza, (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Infion Pandaan	Kuantitatif Yang Bersifat Asosiatif	X ₁ : Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan Z: Loyalitas	Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Infion Di Pandaan. Loyalitas Karyawan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Infion Di Pandaan. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Infion Di Pandaan. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Infion Di Pandaan. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Infion Di Pandaan. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Infion Di Pandaan.
----	-------------------------	--	-------------------------------------	--	---

					Loyalitas Karyawan Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Infion di Pandaan sebanyak 97 orang karyawan yang bekerja minimal selama 2 tahun. Sampel yang digunakan oleh penelitian ini sebanyak 78 orang yang bekerja minimal 2 tahun. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara, kuesioner, dan observasi.
5.	Lasari, (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Finance Cabang Gowa	Kuantitatif	X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Loyalitas Y: Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Disiplin Kerja Dan Loyalitas Secara

					Parsial Pt. Mandala Finance Cabang Gowa, Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diperoleh Pengaruh Yang Signifikan, Kemudian Untuk Variabel Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Diperoleh Pengaruh Yang Signifikan, Variabel Loyalitas Merupakan Variabel Yang Paling Dominan Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT. Mandala Finance
--	--	--	--	--	---

					<p>Cabang Gowa dengan jumlah 40 karyawan, sehingga sampel yang digunakan oleh penelitian ini sebanyak 40 karyawan karena menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dengan pengujian hipotesis uji T, dan uji F</p>
--	--	--	--	--	--

6.	S Syarif, (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirtanadi Cabang.Tuasan Medan	Asosiatif	X ₁ : Motivasi X ₂ : Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Ada Pengaruh Signifikan Antara Motivasi (X ₁) Kinerja Karyawan (Y) Di Pt. PDAM Tirtanadi Cab.Tuasan Medan, Ada Pengaruh Signifikan Antar Kompensasi (X ₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di Pt. Pdam Tirtanadi Cab.Tuasan Medan, Dan Ada Pengaruh Yang Signifikan Antara Motivasi (X ₁) Dan Kompensasi (X ₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Pt. Pdam Tirtanadi. Populasi yang digunakan adalah
----	---------------------	---	-----------	---	---

					<p>keseluruhan karyawan tetap PDAM Tirtanadi Cab.Tuasan Medan yang berjumlah 35 karyawan, sehingga sampel yang digunakan oleh penelitian ini sebanyak 35 karyawan karena menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dengan</p>
--	--	--	--	--	---

					pengujian hipotesis uji T, dan uji F.
7.	A Maharani, (2016)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri	Kuantitatif	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Motivasi X ₃ : Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Adanya Pengaruh Kompensasi Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Adanya Pengaruh Motivasi Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Adanya Pengaruh Disiplin Kerja Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Adanya Pengaruh Positif Dan Signifikan Dari Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap

					<p>Kinerja Karyawan. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Kantor Pos Wonogiri yang berjumlah 73 karyawan dengan menggunakan sampel yang berjumlah 60 karyawan Kantor Pos Wonogiri. Metode analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah uji validitas, uji reabilitas, uji hipotesis (regresi linear berganda, uji F, uji t, koefisien determinasi), dan uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji multikolinearitas).</p>
--	--	--	--	--	--

8.	Fajrul, (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Fave Hotel Kota Rembang Kabupaten Rembang, Jawa Tengah	Kuantitatif	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Motivasi Y: Kinerja Karyawan Z: Komitmen Organisasi	Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. (2) Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Motivasi Terhadap Kinerja. (3) Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Kompensasi Dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Fave Hotel Kota Rembang yang berjumlah 42 karyawan, sehingga sampel yang digunakan oleh penelitian ini sebanyak 42 karyawan
----	-------------------	---	-------------	---	---

					<p>karena menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah analisis regresi linear berganda terhadap I, analisis regresi sederhana, analisis regresi tahap II, koefisien determinasi, uji F, uji t, analisis jalur, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.</p>
9.	Gerardine & Belinda, (2018)	<p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Di <i>Java Paragon Hotel & Residence</i></p>	Kuantitatif	<p>X₁: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan Z: Motivasi Kerja</p>	<p>Hasil Penelitian Menunjukkan Kompensasi Memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap</p>

					<p>Motivasi Kerja Dan Juga Memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Lebih Kecil Dibandingkan Dengan Pengaruh Langsunnya. Populasi yang digunakan adalah 210 karyawan Java Paragon Hotel. Sampel yang digunakan oleh penelitian ini sebanyak sampel 125 karyawan Java Paragon Hotel & Residence. Metode</p>
--	--	--	--	--	--

					analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah uji validitas, uji reabilitas, uji <i>goodness-of-fit inner model</i> .
10.	Kusuma Et Al., (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Estate	Kuantitatif	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Motivasi Y: Kinerja Karyawan	Kompensasi (X1) Mempunyai Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan (Y), Dan Motivasi (X2) Mempunyai Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Populasi yang digunakan adalah 40 karyawan kantor estate PT. Daria Dharma Pratama Air Berau Estate, sehingga sampel yang

					digunakan oleh penelitian ini sebanyak 40 karyawan karena menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah uji regresi linier berganda, uji koefisiensi determinasi, uji t, dan uji F.
11.	Astuti, (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama	Asosiatif Dan Kuantitatif	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Motivasi Y: Kinerja Karyawan	Pengaruh Signifikan Dan Positif Variabel Pengaruh Signifikan Dan Positif Variabel Kompensasi (X ₁) Terhadap Variabel Kinerja (Y), Pengaruh Signifikan Dan Positif Pengaruh Signifikan Dan Positif

					<p>Variabel Motivasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y). Populasi yang digunakan adalah 32 karyawan PT Tunas Jaya Utama dengan sampel sehingga sampel yang digunakan oleh penelitian ini sebanyak 32 karyawan karena menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi.</p>
12.	Julianry et al., (2017)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Karyawan	<i>explanator y study</i>	X ₁ : Pelatihan X ₂ : Motivasi	variabel pelatihan secara

		<p>Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika</p>		<p>Y₁: Kinerja Karyawan Y₂: Kinerja Organisasi</p>	<p>signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh negative terhadap kinerja organisasi. Untuk variabel motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>kinerja organisasi secara keseluruhan. Populasi yang digunakan sebesar 7.575 orang dengan menggunakan sampel acak sebesar 100 orang. Proses pengolahan data meliputi kegiatan <i>entry data, editing, coding, scoring, dan cleaning data</i>. melakukan uji reliabilitas terhadap data yang diperoleh. Analisis deskriptif dan analisis <i>Structural Equation Model (SEM)</i> dengan <i>software LISREL</i>.</p>
13.	Prabasi wi, (2022)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Batik	Kuantitaif	X ₁ : Komitmen Organisasi X ₂ : Motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen

		Masaran Sragen Jawa Tengah		Y ₁ : Kinerja Karyawan	<p>organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi secara bersamaan dengan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah 53 responden dengan sampel sehingga sampel yang digunakan oleh penelitian ini sebanyak 53 responden karena</p>
--	--	----------------------------	--	-----------------------------------	---

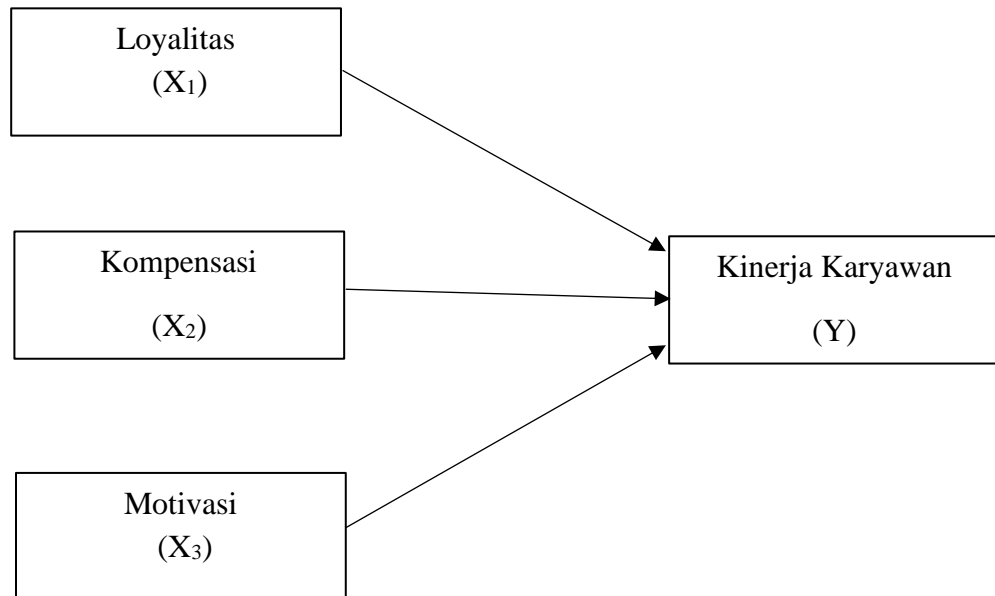
					<p>menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner dalam bentuk angket. Dalam uji analisis instrument menggunakan uji validitas dan realibilitas. Dalam uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier, uji t, dan uji F. Sedangkan dalam uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas.</p>
14.	Alfanda & Sitohan g, (2022)	Pengaruh Pemberian Kompensasi, Loyalitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Kharisma	Kuantitatif	X ₁ : Pemberian Kompensasi X ₂ : Loyalitas Kerja X ₃ : Kepemimpinan	Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha

				<p>Y₁: Kinerja Karyawan</p> <p>Kharisma, loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha harisma dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Kharisma. Populasi yang digunakan adalah 57 karyawan PT. Graha Kharisma dengan sampel sehingga sampel yang digunakan oleh penelitian ini sebanyak 57 karyawan karena menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data</p>
--	--	--	--	---

					menggunakan uji validitas dan reabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Uji kelayakan menggunakan uji F, uji koefisien determinasi, uji t.
15.	Fersinata & Sitohang, (2022)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal	Asosiatif	X ₁ : Pengalaman Kerja X ₂ : Motivasi Kerja X ₃ : Loyalitas Kerja Y ₁ : Kinerja Karyawan	variabel Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar karyawan memiliki pengalaman di masa lalu sebelum mereka bergabung dengan PT. Yuwana Karya

					<p>Catur Manunggal. Selanjutnya Variabel Loyalitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Populasi yang digunakan adalah 107 orang dengan sampel sehingga sampel yang digunakan oleh penelitian ini sebanyak 44 orang. Metode analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi</p>
--	--	--	--	--	--

2.6 Model Konseptual



Gambar 2. 1 Model konseptual

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan

Dalam mengembangkan kinerja karyawan, loyalitas menjadi salah satu yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Pelaksanaan kegiatan kerja karyawan tidak akan lepas dari loyalitas. Loyalitas terhadap kinerja karyawan merujuk pada tingkat dedikasi, komitmen, dan keberlanjutan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan tempat mereka bekerja. Sehingga karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan hati yang gembira.

Pada dasarnya loyalitas merupakan salah satu unsur yakni kesetiaan terhadap pekerjaan dan jabatan yang dimiliki (Hasibuan,2016). Semakin tinggi loyalitas yang diberikan karyawan kepada perusahaan maka semakin besar karyawan memiliki kesetiaan, kepatuhan, serta ketaatan terhadap perusahaan. Sehingga terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan dengan tingkat kinerja

karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka semakin baik prestasi kerjanya.

Karyawan akan memiliki tanggung jawab untuk memberikan hasil yang baik dan mempertahankan reputasi perusahaan. Dengan loyalitas yang tinggi dapat membawa stabilitas dalam hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sehingga akan berdampak positif dengan ditunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hal ini seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri, (2020) pengaruh motivasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau dari etos kerja islam yang mengungkapkan bahwa loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Lasari, (2018) pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa yang mengungkapkan bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan dan paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Fersinata & Sitohang, (2022) pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yuwana Karya Catur Manunggal yang mengungkapkan bahwa loyalitas memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Oleh sebab itu, hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut;

H₁ : Loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Lensa Informatika Surabaya.

2.7.2 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi yang memadai dan adil diberikan kepada karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Pada dasarnya kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk barang atau uang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan (Arifin, 2017). Ketika perusahaan memberikan kompensasi

yang memadai kepada karyawan dengan tingkat kinerja karyawan di lingkungan kerja. Dengan kata lain, semakin baik dan memadai kompensasi yang diberikan, maka kinerja pegawai akan semakin baik setiap harinya. menemukan bahwa remunerasi yang memadai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sederhananya, ketika karyawan dibayar berdasarkan kontribusi dan kinerjanya, mereka cenderung termotivasi dan bersemangat untuk berbuat lebih baik. Kompensasi yang memadai juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan membuat mereka merasa dihargai oleh perusahaan, yang berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Hal ini dapat memungkinkan karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Strategi yang dapat diterapkan antara lain menawarkan remunerasi yang adil dan kompetitif, menggabungkan kinerja dengan insentif atau bonus, serta memberikan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kapasitas karyawan di perusahaan yang terkait. Kompensasi yang adil dan sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusi karyawan dapat menciptakan rasa keadilan. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, merasa dihargai, sehingga akan memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan.

Hal ini seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani, (2016) pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri yang mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Fajrul, (2016) Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel interverning pada fave hotel kota Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah yang mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Gerardine & Belinda, (2018) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi di *Java Paragon Hotel & Residence* yang mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Alfanda & Sitohang, (2022) Pengaruh pemberian kompensasi, loyalitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Kharisma yang mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh sebab itu, hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut;

H₂ : Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Lensa Informatika Surabaya.

2.7.3 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Kinerja karyawan bukan hanya sekadar tentang prestasi individu, tetapi juga tentang kerja tim yang efektif. Kolaborasi dan komunikasi yang baik di antara karyawan adalah kunci untuk mencapai kinerja yang optimal. Ketika setiap anggota tim saling mendukung, saling memotivasi, dan berbagi visi yang sama, potensi organisasi untuk mencapai keunggulan meningkat secara signifikan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat energi yang tinggi, semangat kerja yang tinggi, dan fokus yang lebih baik.

Hubungan positif antara tingginya tingkat motivasi karyawan dan tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut di lingkungan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi karyawan maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkannya. Karyawan cenderung bekerja lebih keras, mengatasi hambatan, dan mencari cara-cara untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Menurut Dubrin, (2015) Motivasi kerja yang tepat akan mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan karyawan yang dimiliki. Sehingga keadaan internal yang mengarah pada usaha yang dikeluarkan karyawan untuk tujuan dan aktivitas yang dilakukan mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam perusahaannya. Perusahaan dapat menggunakan informasi ini untuk

meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Strategi yang mungkin termasuk mengakui dan menghargai kinerja yang baik, menawarkan insentif dan bonus berdasarkan target kinerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang membantu karyawan mencapai tujuan individu dan tujuan perusahaan.

Hal ini seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti, (2019) Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Tunas Jaya Utama yang mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kusuma et al., (2020) Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan kantor estate yang mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian menurut Julianry et al., (2017) Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Prabasiwi, (2022) Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di industri batik Masaran Sragen Jawa Tengah yang mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Oleh sebab itu, hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut;

H₃ : Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Lensa Informatika Surabaya.