

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kompensasi

Kompensasi merupakan Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja Harahap & Khair, (2019) Kompensasi yakni segala sesuatu yang diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk apresiasi atau sebagai bentuk balas jasa, kerja mereka dalam bentuk uang atau barang (Garaika, 2020). Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian imbalan balas jasa atas dasar kinerja yang mereka lakukan dengan sepadan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Kurniawan, 2020). Berdasarkan uraian pengertian diatas dapat ditarik garis yakni kompensasi yakni Suatu imbalan yang diberikan berdasarkan hasil jasa ataupun kerja yang dilakukan tenaga kerja atau tenaga kerja sebagai bentuk apresiasi dalam bentuk uang maupun barang dan tergolong dalam kompensasi secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan Garaika (2020) kompensasi pada umumnya bertujuan sebagai kepentingan dari pihak perusahaan, pihak karyawan, dari pihak masyarakat maupun pemerintah sekalipun sebagai bentuk mempertahankan sumber daya manusia dalam sebuah lembaga atau badan usaha. Menurut Mulyapradana et al. (2020) tujuan dari diberikan Kompensasi sebagai bentuk dorongan serta motivasi bagi tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, produktivitas tenaga kerja, serta menjaga efisiensi dan efektivitas aktivitas kinerja tenaga kerja dalam hal produksi. Oleh karena itu, apabila kompensasi diberikan dengan baik menyesuaikan undang – undang yang berlaku tenaga kerja akan lebih merasa puas sehingga mampu menjadikan dorongan kuat meningkatnya produktivitas bahkan menjadikan tenaga kerja loyalitas terhadap perusahaan.

Dalam menentukan berapa jumlah dari kompensasi yang diberikan kepada seorang tenaga kerja terdapat beberapa faktor yang memengaruhi hal tersebut menurut Indriyani et al. (2019) faktor – faktor yang memengaruhi kompensasi diberikan kepada seorang tenaga kerja terdapat empat faktor pendidikan, pengalaman, beban pekerjaan dan tanggung jawab dan terakhir jabatan.

Berdasarkan yang disampaikan Indriyani et al. (2019) pendidikan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi pemberian kompensasi. Tujuan ditentukannya strata pendidikan pada sebuah perusahaan atau kantor diharapkan dengan semakin tingginya pendidikan yang ditempuh maka semakin tinggi pula tingkat

profesionalismenya. Oleh karena itu, tenaga kerja yang memiliki tingkat profesionalitas yang baik maka pengalaman yang dimilikipun juga banyak, sehingga pengalaman juga menjadi acuan ditentukannya kompensasi bagi tenaga kerja.

Pengalaman merupakan sebuah penentu seberapa besar keahlian seseorang pada suatu bidang dalam bekerja. Pada dasarnya memang pengalaman bukan menjadi faktor penting dalam pemberian kompensasi pada instansi negara namun, pengalaman menjadi faktor penting dalam menentukan kompensasi bagi perusahaan swasta. Pengalaman menjadi suatu yang penting dalam sebuah organisasi selain menentukan jumlah kompensasi yang didapat juga sebagai penentu seberapa besar beban pekerjaan serta tanggung jawab yang akan diberikan kepada seorang tenaga kerja (Indriyani et al. 2019).

Beban pekerjaan serta tanggung jawab yang diemban seorang tenaga kerja menjadi barometer utama seberapa besar organisasi memberikan kepercayaan terhadap tenaga kerja tersebut. Ketika seorang tenaga kerja mengemban tanggung jawab yang besar maka semakin besar pula resiko yang akan ditanggung oleh tenaga kerja. Apabila seorang tenaga kerja tersebut berhasil mengerjakan tugasnya dengan baik dan benar hal tersebut juga menjadi penentu besar kecilnya angka kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja. Bentuk lain kepercayaan organisasi yang memberikan tanggung jawab pada tenaga kerjanya selain penugasan yakni jabatan (Indriyani et al. 2019).

Pada dasarnya golongan pangkat pada tenaga kerja instansi negara tidak lagi menjadi acuan seberapa besar kompensasi yang akan diterima. Kompensasi saat ini diberikan berdasarkan pada jabatan, jabatan yang tinggi maka otomatis golongan pangkatnya pun naik namun, tenaga kerja yang bergolongan tinggi belum tentu memiliki jabatan yang tinggi pula. Oleh karena itu yang menjadi acuan pemberian kompensasi yakni jabatan, semakin tinggi jabatan yang dimiliki maka kemungkinan semakin tinggi pula kompensasi yang akan diterima oleh tenaga kerja tersebut (Indriyani et al. 2019). Bentuk dari kompensasi tidak hanya dalam bentuk uang namun juga bisa dalam bentuk fasilitas hal tersebut yang membedakan antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Menurut S. Pantja Djati et al. (2003) Kompensasi yang diberikan oleh badan usaha dapat dibagi menjadi dua jenis yakni kompensasi Non-finansial dan kompensasi finansial. Kompensasi finansial dan non-finansial memang sama-sama sebagai bentuk apresiasi tenaga kerja. Perbedaan dari dua jenis kompensasi disini yakni Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) yaitu imbalan atau bentuk apresiasi atas hasil kerja seorang tenaga kerja, diluar hal – hal yang berhubungan dengan materi. Kepuasan kerja,

merasa diterima baik dari pekerjaan, peluang mendapat pengakuan dari organisasi, peluang adanya promosi dan lain sebagainya hal itulah yang merupakan contoh kompensasi Non-finansial.

Kompensasi finansial yakni bentuk imbalan atau apresiasi tenaga kerja yang berhubungan dengan materi. kompensasi finansial ini juga terbagi menjadi dua yakni kompensasi langsung dan tidak langsung. **Kompensasi finansial langsung** yakni kompensasi yang berhubungan langsung dengan kinerja utama tenaga kerja tersebut, jadi kompensasi finansial langsung ini terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan **Kompensasi finansial tidak langsung** disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung dan tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan contohnya seperti tunjangan hari raya, tunjangan istri/ suami dan lain sebagainya .

Secara umum biasanya setiap badan usaha memiliki indikator yang berbeda – beda dalam proses menentukan pemberian kompensasi namun, secara umum kompensasi menurut (Harahap & Khair, 2019) yang menjadi indikator utama dalam menentukan kompensasi yakni gaji dan upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Hal yang sering terdengar ketika seseorang bekerja kemudian mendapat apresiasi berupa uang atas hasil kerja yang mereka lakukan disebut sebagai gaji. Selain sebagai bentuk apresiasi, berdasarkan gaji yang mereka dapat gaji juga menjadi salah satu indikator pengukur hak kompensasi seorang tenaga kerja telah terpenuhi atau belum.

Menurut Pradana,(2023) gaji merupakan suatu hal mendasar atau hak dari seorang tenaga kerja sebagai bentuk imbalan daripada kontribusi yang diberikan seseorang tersebut pada organisasinya. Gaji menjadi hak utama yang wajib yang diterima seorang tenaga kerja sebagai bentuk balas budi kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut. Tidak hanya gaji yang menjadi hak tenaga kerja, dan bentuk apresiasi organisasi kepada tenaga kerja ada juga indikator lain didalamnya yakni Bonus.

Selain gaji,atau Bonus juga dapat diberikan kepada tenaga kerja sebagai bentuk penghargaan terhadap dedikasi dan loyalitas mereka berdasarkan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Tujuan utama insentif adalah memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka (Setyorini, 2021).imbalan lain yang dapat diterima seorang tenaga kerja dari organisasinya yakni tunjangan. Berbeda dengan bonus biasanya tunjangan yang diberikan jumlah nominal yang diberikan sudah pasti bergantung dengan berapa besar yang ditanggungnya.

Tunjangan adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atau tenaga kerja sebagai imbalan. Tunjangan berbeda dari upah, gaji, dan bonus. Tunjangan merupakan kompensasi tetap karena imbalan ini bersifat variabel dan tidak bergantung pada hasil kerja karyawan. Tunjangan ini dapat bersifat periodik, seperti tunjangan tahunan, kuartalan, atau bulanan, tergantung pada kebijakan organisasi (Setyorini et al., 2021). Bentuk contoh dari tunjangan yang sering kita temui yakni tunjangan hari raya, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan dan masih benayak bentuk lainnya. Indikator lainnya dari sebuah kompensasi yang diteima yang sering dikenal dengan sebutan kompensasi Non – finansial yakni fasilitas.

fasilitas adalah salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Kompensasi tidak langsung ini berbeda dari kompensasi langsung, seperti gaji dan bonus, yang diterima secara langsung oleh karyawan. Fasilitas ini biasanya diberikan sebagai tambahan atau manfaat, dan dapat mencakup berbagai bentuk, seperti asuransi, uang pension, pendidikan dan pelatihan, program kesejahteraan dan masih banyak lagi. Kompensasi tidak langsung seperti fasilitas ini sebagai cara perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, memotivasi mereka, dan mempertahankan produktivitas kerja. (Setyorini et al., 2021)

2.1.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut Sumarno et al. (2013) adalah bahwa perbandingan antara peran kinerja dari pada tenaga kerja tersebut dengan hasil yang dicapai persatuan waktu. Produktivitas dapat dikatakan tinggi apabila hasil yang diperoleh lebih tinggi daripada sumber kerja atau efisiensi penggunaan tenaga kerja. Nugroho et al. (2022) mengungkapkan produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam memperoleh hasil sebesar – besarnya berdasarkan sarana dan prasana yang disediakan dalam menghasilkan *output* dengan semaksimal mungkin. Menurut Putra & Sobandi (2019) yakni produktivitas kerja merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi, tidak hanya berhasil menghasilkan sebuah *output* sebanyak banyaknya melainkan juga mempertimbangkan mengenai kualitas dari hasil produktivitas tersebut juga harus maksimal dan yang terbaik, dengan kata lain tidak hanya sekadar menghasilkan namun juga dengan hasil yang berkualitas.

Berdasarkan uraian dari kedua jurnal terdapat beberapa pemahaman mengenai pengertian dari produktivitas dan dapat disimpulkan yakni produktivitas merupakan sebuah pemanfaatan dengan menghasilkan output terbaik sebanyak – banyaknya menggunakan efisiensi serta efektivitas tenaga dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan.

Produktivitas yakni volume pekerjaan yang dihasilkan dengan tenggat waktu tertentu namun, sebenarnya dalam produktivitas tidak hanya waktu lah yang menjadi faktor utama tinggi rendahnya tingkat produktivitas tersebut. Dalam hal ini produktivitas sebenarnya secara umum juga terdapat faktor – faktor yang memengaruhi (Hernandi & Tamtana, 2020) yakni : (1) Kualitas serta jumlah tenagakerja yang akan digunakan dalam pelaksanaan proyek, (2) Tingkat keahlian tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas, (3) Latar belakang pendidikan serta lingkungan hidup tenaga kerja, (4) Kemampuan tenaga kerja dalam menganalisa situasi dan kondisi, (5) Minat untuk bekerja dari tenaga kerja, (6) Jenis kelamin dan Usia tenagakerja.

Terdapat pendapat lain mengenai faktor – faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja. Meningkatkan kinerja seorang tenaga kerja pada organisasi berdasarkan yang diungkapkan oleh Puspasari & Handayani (2020) ada tiga faktor utama yakni upah, pendidikan, kesehatan.

Penetapan Upah yang sesuai merupakan salah satu faktor yang utama yang menjadi pendorong meningkatnya produktivitas kerja. Apabila seorang tenaga kerja merasa cukup dengan upah yang diberikan maka tenaga kerja tersebut tidak merasa kinerjanya sia-sia. Ditandai dengan meningkatnya hasil produktivitas tenaga kerja tersebut dengan penyelesaian waktu yang efisien. Tenaga kerja sendiri akan memberikan konsentrasi penuh serta memberikan pikiran serta tenaganya untuk memberikan hasil yang terbaik. Untuk mencapai itu semua tenaga kerja juga harus menduduki pendidikan untuk mahir pada bidang yang dijalani (Puspasari & Handayani 2020).

Pendidikan tidak hanya sebagai faktor menambah wawasan saja. Pendidikan juga dapat meningkatkan keterampilan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Dengan demikian pendidikan juga bisa menjadi salah satu bentuk investasi untuk menghasilkan produktivitas yang terampil. Hal tersebut akan membantu tenaga kerja untuk mendapatkan imbalan yang sesuai. Selain pendidikan pendorong meningkatnya produktivitas kerja. Kesehatan juga menjadi salah satu faktor utama yang menjadi pendorong seorang tenaga kerja untuk lebih

produktif dalam menyelesaikan tugas yang diemban(Puspasari & Handayani 2020).

Perbaikan Gizi dan kesehatan bagi para tenaga kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas. Apabila sebuah organisasi memiliki tenaga kerja yang memiliki kesehatan yang baik maka tingkat produktivitas kerja juga akan menjadi baik. Oleh karena itu, kesehatan tenaga kerja menjadi tanggung jawab organisasi juga pemerintah untuk memberikan fasilitas kesehatan bagi tenaga kerja.

Produktivitas merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dimiliki seorang tenaga kerja, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan hasil baik dan maksimal dengan efisiensi waktu dan tenaga yang tepat, sehingga target dan pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana. Berdasarkan Wahyuningsih (2019) mengungkapkan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja terdapat indikator – indikator pengukuran. Salah satunya yakni untuk bisa tetap bertahan pada sebuah organisasi dibutuhkan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaannya atau yang disebut juga dengan kemampuan.

Memiliki kemampuan untuk melakukan tugasnya dapat menjadi indikator pengukuran tingkat produktivitas tenaga kerja. Hal ini sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan Wahyuningsih (2019). Kemampuan biasanya dimiliki tenaga kerja untuk menyelesaikan *problem Solving* yang dihadapi, dan kemampuan biasanya suatu keahlian bawaan yang dipelajari sebelum berada ditempat kerja tersebut. Indikator lainnya yang harus dimiliki tenaga kerja yang memengaruhi perkembangan kinerjanya yakni semangat kerja.

Mengenai indikator ini dapat dilihat pada etos kerja dari tenaga kerja tersebut seberapa besar semangat serta etos kerja tenaga kerja tersebut, untuk segera menyelesaikan pekerjaannya Wahyuningsih (2019). Semangat kerja merupakan sebuah kesungguhan hati atau rasa senang terhadap sesuatu untuk melakukan pekerjaannya untuk mencapai prestasi yang baik (Setiawan, 2018). Seseorang yang memiliki semangat kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja untuk organisasinya, itulah mengapa semangat kerja menjadi salah satu indikator penilaian meningkatnya produktivitas kerja. Selain tenaga kerja yang dituntut memiliki semangat kerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas kerja, harus ada dukungan pula dari organisasinya melalui membantu mengembangkan potensi setiap tenaga kerja.

Kesadaran seseorang untuk memperbarui kemampuan, potensi diri serta meningkatkan kualitas hidupnya untuk berkontribusi memberikan yang terbaik bagi

pekerjaannya merupakan bentuk mutlak dari definisi sebuah pengembangan diri (Baribin et al. 2020). Mengenai indikator ini dapat dilihat seberapa besar usaha untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilannya. Tenaga kerja Ketika memutuskan untuk bekerja ada sebuah organisasi maka sudah sepatutnya memikirkan langkah karirnya ingin seperti apa maka dari itu diperlukan adanya pengembangan diri. Indikator lainnya yang termasuk dalam produktivitas kerja yakni mutu.

Gambaran karakteristik secara menyeluruh pada sebuah barang atau jasa merupakan definisi dari sebuah mutu (Baro'ah, 2020). Indikator ini yakni Mutu dimana tenaga kerja menunjukkan hasil pekerjaannya dari hasil tersebut kita dapat menunjukkan kualitas produktivitasnya Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik. Tenaga kerja yang mampu memperhatikan mutu dari apa yang dihasilkan organisasinya merupakan bentuk produktivitas kerja, dimana tenaga kerja tersebut tidak hanya memperdulikan yang hanya sekedar selesai namun juga mutu dari yang dihasilkan. Selain mutu tenaga juga harus memperhatikan efisiensi dari pekerjaannya tersebut karena hal tersebut juga menjadi indikator produktivitas kerja.

Perbandingan antara hasil yang telah dicapai oleh tenaga kerja tersebut dengan sumber daya yang dipergunakan menjadi aspek utama untuk menilai indikator ini, seberapa tinggikah produktivitas tenaga kerja tersebut. Selaras dengan yang diungkapkan oleh Kurnia et al. (2019) membandingkan sesuatu yang dihasilkan serta keseluruhan sumber daya yang digunakan. Bentuk perhatian dari seorang tenaga kerja untuk menjaga efisiensi kinerjanya sehingga memunculkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi dan akan menumbuhkan loyalitas pada organisasi.

2.1.3 Loyalitas

Menurut Lavinia (2018) loyalitas adalah salah satu unsur kesetiaan terhadap sebuah pekerjaan, hingga mencurahkan pikiran, tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi yang mampu menghasilkan keberhasilan dalam pekerjaannya. Berdasarkan I. W. S. Putra, Agung et al. (2019) bahwa loyalitas merupakan pencapaian pelaksanaan kegiatan/pekerjaan oleh seseorang atau tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pandangan mengenai pengertian loyalitas dapat disimpulkan bahwa loyalitas tenaga kerja merupakan suatu bentuk kesetiaan tenaga kerja terhadap pekerjaannya dengan memberikan tenaga serta pikiran dalam bekerja dengan tenggat waktu tertentu.

Loyalitas secara harfiah dikatakan yakni sebuah kesetiaan, dan kesetiaan ini tidak

hanya disebabkan oleh kesadaran diri namun, peran organisasi juga menjadi faktor utama kesetiaan dari seorang tenaga kerja muncul baik dari fasilitas yang disediakan, bentuk apresiasi yang baik serta pengupahan yang sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan juga menjadi suatu alasan yang bisa menumbuhkan loyalitas pada tenaga kerja. Berdasarkan Jayanti et al. (2020) loyalitas yang dilakukan oleh seorang tenaga kerja dapat memudahkan perusahaan atau organisasi mengambil kebijakan yang diperlukan dengan mudah sehingga manfaat memiliki tenaga kerja yang memiliki loyalitas tinggi akan meningkatkan prestasi organisasi serta mampu bekerja secara efektif. Ketika loyalitas tersebut sudah tumbuh kesadaran diri seorang tenaga kerja maka akan muncul sehingga keinginan untuk berbakti pada organisasi dan mengusahakan untuk kesuksesan organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun, Sehingga akan terbentuklah hubungan timbal balik.

Faktor lain yang dapat memengaruhi bentuknya loyalitas pada seorang tenaga kerja yakni *work – life balance* yakni seorang tenaga kerja menciptakan serta memelihara lingkungan kerja yang sehat dan akan memungkinkan tenaga kerja memiliki keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan begitu tenaga kerja akan merasa nyaman bekerja tanpa mencampuri kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Larastrini & Adnyani, 2019).

Ketika seorang memutuskan untuk mengabdikan dirinya pada perusahaan. Dapat dikatakan bahwa tenaga kerja tersebut sudah loyal pada organisasi namun, tidak hanya itu terdapat 16 faktor yang dapat dikatakan menjadi pendorong seorang tenaga kerja dikatakan memiliki loyalitas terhadap organisasi diantaranya yakni: 1) Tetap memutuskan bertahan dalam organisasi, 2) Bersedia menyelesaikan pekerjaan meskipun harus melakukan lembur bekerja, 3) Mampu menjaga kerahasiaan yang berhubungan dengan organisasi, 4) Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan maupun masyarakat umum dengan menjaga nama baik perusahaan, 5) Mampu mengikuti peraturan yang berlaku tanpa perlu adanya pengawasan, 6) Mampu mengesampingkan urusan pribadi dan mengutamakan urusan organisasi, 7) Tidak melakukan hal yang mampu merugikan perusahaan seperti bergosip, berbohong, maupun mencuri, 8) Membeli serta menggunakan produk perusahaan, 9) Ikut berkontribusi dalam kegiatan organisasi, 10) Memberikan saran dan pendapat yang membangun bagi organisasi, 11) Mau mengikuti arahan dan instruksi, 12) Berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi, 13) Mampu menjaga property dan fasilitas yang diberikan organisasi, 14) Bekerja dengan baik dan aman 15) Tidak mengkalikan atau membohongi organisasi

terutama mengenai perizinan, 16) bisa bekerjasama dan membantu rekan kerja yang kesulitan (Lavinia, 2018).

Loyalitas adalah suatu hal yang sangat berkaitan dengan seberapa jauh seorang tenaga kerja memiliki rasa kecintaan terhadap pekerjaannya. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap kinerjanya, sehingga loyalitas dapat dinilai dengan beberapa indikator yakni: taat pada peraturan, tanggung jawab pada organisasi, rasa memiliki, kesukaan terhadap pekerjaan (Kurniawan, 2019; Safitri, 2015):

Kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan adalah hal yang sangat penting untuk menjaga disiplin dan efisiensi dalam organisasi. Ketika setiap anggota organisasi, mengikuti peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan, maka akan meningkatkan kedisiplinan serta hubungan kerja yang lebih baik. Kenyamanan kerja akan tumbuh sehingga akan menjadikan loyalitas tenaga kerja pada pekerjaannya (Kurniawan, 2019). Untuk bisa memiliki kepatuhan tersebut tanpa adanya paksaan dan tanpa perlu adanya pengawasan dari atasan tenaga kerja harus memiliki sebuah tanggung jawab. erkesinambungan dengan indicator lainnya yang menjadi penilaian terhadap loyalitas seorang tenaga kerja yakni tanggung jawab terhadap organisasi.

Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik dengan Menggunakan kemampuan yang dimiliki serta kesadaran yang tinggi tentang risiko akan cenderung lebih berani dalam menjalankan tugas mereka. Hal tersebut merupakan dua faktor penting dalam memahami kesadaran tanggung jawab seorang tenaga kerja terhadap apa yang dihasilkan. Dengan melakukan usaha yang terbaik dan telah mempertimbangkan risiko yang akan dihadapi (Kurniawan, 2019). Ketika tanggung jawab sudah dimiliki oleh seorang tenaga kerja maka akan tumbuhlah rasa ingin memberikan inovasi kemajuan terhadap organisasinya, berhubungan dengan indicator selanjutnya yakni rasa memiliki.

Rasa memiliki terhadap organisasi atau perusahaan adalah faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk menjaga, bertanggung jawab, dan membangun loyalitas terhadap perusahaan. Rasa ikut memiliki ini menciptakan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan (Kurniawan, 2019). Tenaga kerja yang peduli terhadap perkembangan organisasinya dengan menyampaikan saran yang membangun maka terbentuklah rasa memiliki tersebut maka rasa kecintaan terhadap organisasi akan ikut mengiringi itulah yang menjadi indicator terakhir berdasarkan (Kurniawan, 2019) mengenai penilaian tentang seberapa tinggi loyalitas yang dimiliki tenaga kerja terhadap organisasinya.

Rasa cinta terhadap pekerjaan yakni seorang karyawan atau tenaga kerja hadir ke kantor setiap hari untuk bekerjasama dengan organisasinya dalam hal melakukan pekerjaan untuk menghasilkan sesuatu yang maksimal yang akan dilakukan dengan senang hati, serta dapat terukur melalui keunggulan tenaga kerja tersebut dalam bekerja, kemudian tenaga kerja tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok (Kurniawan, 2019).

2.2 Tinjauan Empiris

2.2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Pengarang, Tahun	Judul	Variabel	Hasil	Vol.,No, Halaman	Nama Jurnal
1	Halimah, 2022	<i>Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi (X1) • Pemberdayaan (X2) • Loyalitas Karyawan (Y) • Kepuasan kerja (Z) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung antara kompensasi terhadap loyalitas. • Tidak ada pengaruh yang signifikan secara langsung antara pemberdayaan terhadap loyalitas. • Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung antarakepuasan kerja terhadap loyalitas. • Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung antar kompensasi terhadap kepuasan kerja. 	Vol. 04 No. 01 Hal. 179 - 191	<i>Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis</i>

NO	Nama Pengarang, Tahun	Judul	Variabel	Hasil	Vol.,No, Halaman	Nama Jurnal
				<ul style="list-style-type: none"> • Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung antara pemberdayaan terhadap kepuasan kerja. • Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antarkompensasi terhadap loyalitas. • Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara pemberdayaan terhadap loyalitas 		
2	Kurniawan, 2020	<i>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020)</i>	a) Kompensasi (X) b) Kinerja Pegawai (Y) c) Kepuasan Kerja (Z)	<ul style="list-style-type: none"> • Berdasarkan hasil kompensasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawaii maka dinyatakan hipotesis pertama diterima. • Berdasarkan hasil kompensasi membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap 	Vol.09 No.02 Hal. 114	Niagawan

NO	Nama Pengarang, Tahun	Judul	Variabel	Hasil	Vol.,No, Halaman	Nama Jurnal
				<p>kinerja pegawai maka dinyatakan hipotesis kedua diterima</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berdasarkan hasil kepuasan kerja membuktikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja maka dinyatakan hipotesis kedua diterima. • Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja • berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dinas Perhubungan Kota Makassar maka dinyatakan hipotesis keempat diterima. 		

NO	Nama Pengarang, Tahun	Judul	Variabel	Hasil	Vol.,No, Halaman	Nama Jurnal
3	Garaika, 2019	<i>Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi (X1) • Motivasi Kerja (Y) • Kepuasan Kerja (Z) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen • motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen • kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen • motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan • kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan 	Vol.1 No.1 Hal. 28 - 41	Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis
4	Lavinia, 2018	<i>Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Tenaga kerja Melalui produktivitas Kerja</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi (X) • Loyalitas Tenaga kerja(Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas • Kompensasi berpengaruh negative signifikan 	Vol.6 No.1 Hal.1-6	Agora

NO	Nama Pengarang, Tahun	Judul	Variabel	Hasil	Vol.,No, Halaman	Nama Jurnal
		<i>Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Ehya Purwa Raharjo Gresik</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas kerja (Z) 	<p>terhadap Produktivitas kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan • Produktivitas kerja memiliki peran sebagai variabel intervening di antara kompensasi dan loyalitas 		
5	Maisarah & Nasution, 2022	<i>Pengaruh Training, kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas karyawan pada (Pt.Socfin Indonesia Kebun Mata Pao)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Training (X1) • Kompetensi (X2) • Loyalitas Karyawan (X3) • Produktivitas Karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • kompetensi dan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan PT. Socfindo Kebun Mata Pao. • loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan • kompetensi dan loyalitas karyawan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan 	Vol.4 No.2 Hal.1-15	Jurnal ilmiah Metadata

NO	Nama Pengarang, Tahun	Judul	Variabel	Hasil	Vol.,No, Halaman	Nama Jurnal
				terhadap produktivitas karyawan		
6	Fitrianti & Prasetio, 2021	<i>Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Pindad Persero Bandung</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi (X) • Produktivitas kerja (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT 	Vol.2 No.3 Hal.204 - 216	Jurnal Mitra Management
7	Indriyani et al., 2019	<i>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada pegawai kantor kecamatan Nongsa</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi (X) • Karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Dari hasil peneltian, diketahui bahwa pengalaman tidak termasuk dalam faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada pegawai Kecamatan Nongsa. Pengalaman 	Vol.8 No.1 Hal.127-141	Dimensi
8	Hendry, 2021	<i>Pengaruh Semangat Kerja Dan Pengawasan Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi Kabupaten</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Semangat Kerja (X1) • Pengawasan (X2) • Loyalitas (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Semangat Kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas • Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas pegawai 	Vol.2 No.1 Hal.174 - 189	Ekonomi bisnis management dan akuntansi (EBMA)

NO	Nama Pengarang, Tahun	Judul	Variabel	Hasil	Vol.,No, Halaman	Nama Jurnal
		<i>Labuhanbatu Utara</i>		<ul style="list-style-type: none"> Motivasi, Pengawasan memiliki pengaruh secara simultan atau bersama terhadap Loyalitas 		
9	Putra & Sobandi, 2019	<i>Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja</i>	<ul style="list-style-type: none"> Pengembangan SDM (X) Produktivitas kerja (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pegawai. Demikian pula halnya dengan korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pegawai memiliki korelasi yang sedang. 	Vol.4 No.1 Hal.127 -133	Jurnal pendidikan management perkantoran
10	Safitri, 2015	<i>Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda</i>	<ul style="list-style-type: none"> Kompensasi (X) Loyalitas (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif 	Vol.3 No.3 Hal.650 - 660	e-Journal administrasi bisnis

NO	Nama Pengarang, Tahun	Judul	Variabel	Hasil	Vol.,No, Halaman	Nama Jurnal
				terhadap loyalitas karyawan		
11	Winarto, 2020	<i>analisis motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja (X) • Loyalitas (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • motivasi yang ada di perusahaan dan di dalam diri karyawan sangat berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap loyalitas karyawan 	Vol. 3 No.2 Hal.93 – 100	Jurnal ilmu manajemen METHONOMIX
12	Putra & Sriathi, 2019	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja (X) • Stres Kerja (X2) • Kompensasi (X3) • Loyalitas (Z) 	<ul style="list-style-type: none"> • disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan • Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas • Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas 	Vol.8 No.2 Hal.7746 - 7774	E – Journal Management
13	Nugroho & Apriyanti, 2022	<i>pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan loyalitas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi (X) • Produktivitas Kerja (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja 	Vol.4 No.1 Hal.1-21	Seminar inovasi bisnis management dan akuntansi (SIMBA)

NO	Nama Pengarang, Tahun	Judul	Variabel	Hasil	Vol.,No, Halaman	Nama Jurnal
			<ul style="list-style-type: none"> • Loyalitas (Z) 	<ul style="list-style-type: none"> • Loyalitas mampu memperkuat hubungan antara kompensasi produktivitas kerja 		
14	Wahyuningsih, 2019	<i>pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan (X) • Produktivitas kerja (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Berdasarkan jawaban responden maka dapat diketahui tanggapan karyawan bahwa pelatihan pada PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias Selatan secara umum memperoleh nilai cukup. • produktivitas kerja karyawan secara umum seluruh variabel memperoleh nilai cukup. • pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja 	Vol.60 No.1 Hal.1-16	Jurnal Warta
15	Hernandi & Tamtana, 2020	<i>faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja pada</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas kerja (X) • Pekerja (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • faktor-faktor yang paling mempengaruhi produktivitas pekerja pada pelaksanaan 	Vol.3 No.2 Hal. 299 - 312	Jurnal mitra teknik sipil (JMTS)

NO	Nama Pengarang, Tahun	Judul	Variabel	Hasil	Vol.,No, Halaman	Nama Jurnal
		<i>pelaksanaan konstruksi gedung bertingkat</i>		<p>konstruksi bertingkat adalah faktor kurangnya ketersediaan material</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jika terjadi penurunan produktivitas pekerja, maka waktu dari pelaksanaan konstruksi gedung bertingkat akan menjadi bertambah yang 		
16	Puspasari & Handayani, 2020	<i>analisis pengaruh pendidikan, kesehatan, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja di provinsi jawa tengah</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan (X) • Kesehatan (X2) • Upah (X3) • Produktivitas (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja • Upah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Tenaga kerja • Pendidikan, Kesehatan dan Upah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga kerja 	Vol.3 No.1 Hal. 65 - 76	Jurnal dinamika ekonomi pembangunan (JDEP)

NO	Nama Pengarang, Tahun	Judul	Variabel	Hasil	Vol.,No, Halaman	Nama Jurnal
17	Agustini & Dewi, 2019	<i>pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi (X) • Disiplin Kerja (X2) • Motivasi (Y) • Produktivitas karyawan (Z) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas • Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan 	Vol. 8 No.1 Hal.7191 - 7218	E – Journal management unud
18	Mulyapradana et al., 2020	<i>Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi (X) • Kinerja karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap berpengaruh positif signifikan. 	Vol.4 No.1 Hal.27 - 33	Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume
19	Onsardi et al., 2019	<i>pengaruh kompensasi dan pemberdayaan,</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi (X) 	<ul style="list-style-type: none"> • pengaruh langsung positif kompensasi 	Vol.1 No.1	Makalah seminar nasional

NO	Nama Pengarang, Tahun	Judul	Variabel	Hasil	Vol.,No, Halaman	Nama Jurnal
		<i>terhadap loyalitas karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberdayaan (X2) • Loyalitas (Y) • Kepuasan kerja (Z) 	<p>terhadap loyalitas karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • pengaruh langsung positif pemberdayaan terhadap loyalitas karyawan. • pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan • pengaruh langsung positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan • pengaruh langsung positif pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan. • pengaruh langsung positif kompensasi terhadap pemberdayaan karyawan. 	Hal.1 - 15	
20	Vizano et al., 2020	<i>Effect of Compensation and Organization</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi (X) 	<ul style="list-style-type: none"> • penelitian ini menyarankan untuk mempertahankan dan 	Vol.11 No.9	Sys Rev Pharm

NO	Nama Pengarang, Tahun	Judul	Variabel	Hasil	Vol.,No, Halaman	Nama Jurnal
		<i>Commitment on Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variable in Indonesian Industries</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Organisasi Komitmen (Y) • Kepuasan kerja (Z) 	meningkatkan sistem manajemen personalia agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan, serta meningkatkan fasilitas mendukung kinerja karyawan dengan menyediakan sarana transportasi yang baik.	Hal.287 - 298	

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu yang terlampir diatas, terdapat beberapa kesamaan serta perbedaan antara penelitian kali ini dengan penelitian terdahulu. Kesamaannya dengan penelitian terdahulu yakni lingkup variable yang dipergunakan kemudian, sama – sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap perilaku tenaga kerja namun pada penelitian kali ini perbedaannya yakni selain obyek penelitian yang digunakan tentu berbeda selain itu juga berbeda pada penelitian mengenai perilaku tenaga kerja yang diangkat yakni mengenai produktivitas tenaga kerjadalam bekerja. Penelitian terdahulu ini penulis gunakan sebagai referensi serta acuan bagi penulis untuk melakukan penelitian kembali pada obyek penelitian yang berbeda,

2.2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja

Menurut Nugroho & Apriyanti, (2022) kompensasi biasanya diberikan sebagai bentuk imbalan atau apresiasi kepada tenaga kerja hasil kontribusi atas kerjanya dalam bentuk jasa maupun barang yang mereka berikan kepada organisasi. Produktivitas yakni suatu bentuk yang dinyatakan sebagai hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Pemberian kompensasi yang adil dan layak membuat tenaga kerja merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila tenaga kerja merasa diperhatikan umumnya tenaga kerja akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai sehingga ketika produktivitas tenaga kerja meningkat akibat pemberian kompensasi, maka dapat dirumuskan hipotesis praduga yang pertama :

H1: Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap Produktivitas kerja

2.2.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas

Menurut Lavinia (2018) kompensasi memiliki hubungan saling keterkaitan karena kompensasi merupakan suatu manfaat yang didapat oleh seorang tenaga kerja yang didapat melalui hubungan kerja dan yang menjadi salah satu unsur penilaian dan kinerja yakni loyalitas tenaga kerja terhadap organisasi. Kompensasi juga membuat sebuah ikatan tanggung jawab tenaga kerja terhadap perusahaan

sehingga dengan adanya kompensasi akan terbentuk ikatan tanggung jawab untuk mendapatkan suatu bentuk balasan jasa dalam bentuk kompensasi tersebut melalui kinerja atas mereka. Ketika seorang memiliki ikatan tanggung jawab dalam kinerjanya maka loyalitas tersebut akan perlahan terbentuk oleh karena itu, dapat dirumuskan sebagai hipotesis praduga yakni :

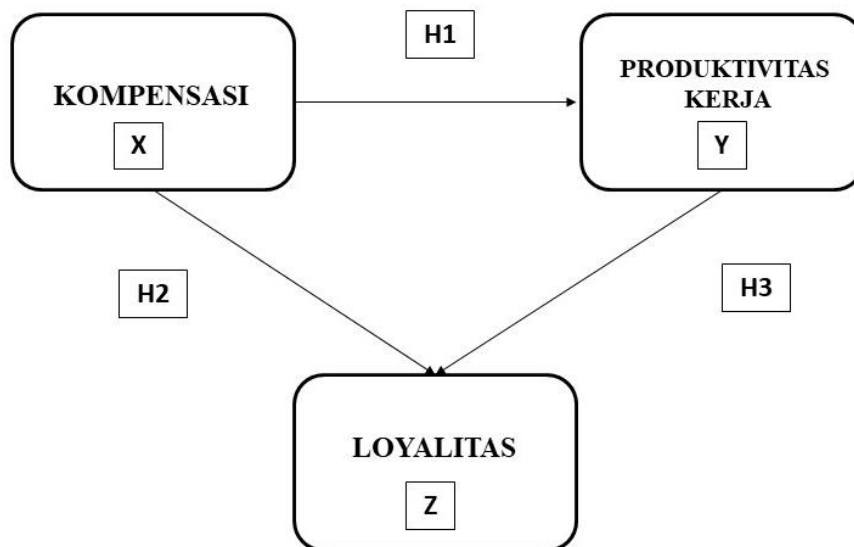
H2: Diduga ada pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas

2.2.2.3 Pengaruh Produktivitas kerja terhadap Loyalitas

Bedasarkan ungkapan (Larastrini & Adnyani, 2019) loyalitas merupakan bentuk kepatuhan dari seorang tenaga kerja terhadap perusahaan yang dapat terlihat dari cara seorang tenaga kerja tersebut berperilaku dan bersikap. Menurut Agustini, et al. (2020) pada dasar seseorang dapat Mampu mengorganisir dirinya untuk bertindak menghasilkan sesuatu atau berproduktif dengan cukup memiliki sifat kepemimpinan, oleh karena itu dapat dirumuskan sebagai hipotesis praduga:

H3: Diduga ada pengaruh produktivitas kerja terhadap loyaitas

2.3 Model Konseptual Penelitian



Gambar 2.1 Model Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja

H2: Diduga ada pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas

H3: Diduga ada pengaruh Produktivitas kerja terhadap Loyaitas