

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ricky Fabiano dkk, (2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi Pada PT. Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang dengan jumlah 100 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 80 responden. Sedangkan sampel yang di ambil dengan menggunakan penelitian sensus. Analisis yang digunakan yaitu Analisis jalur (*Path Analysis*), pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan model yang telah dimodifikasi. Modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi atau r hitung yang lebih besar dari r table yaitu sebesar = 0,2199 dari populasi (N) = 80 pada level signifikansi 0,05, maka semua indikator dinyatakan valid Nilai t sebesar 1,24092 tersebut lebih kecil dari t tabel = 1,96 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut tidak signifikan. Kesimpulan variabel loyalitas sebagai mediasi pada variabel kepemimpinan transformasional dan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga loyalitas sebagai variabel mediasi tidak dapat diterima atau ditolak.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Puji Lestari, (2015) yang berjudul Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Komatsu Remanufacturing Asia di Balikpapan yang berjumlah 210 orang karyawan. Sample yang digunakan sebanyak 138 karyawan. Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah *Random Sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi dan kuesioner menggunakan skala likert. Peneliti ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dan pengolahan data dibantu dengan program SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan hubungan linier antara pengembangan karir terhadap loyalitas kerja dengan nilai t_{hitung} 83,814 dan $p=0,000$ serta Insentif terhadap loyalitas kerja memiliki nilai *linearity* $F=409,179$ dan $p=0,000$ ($p<0,05$) yang berarti hubungannya dinyatakan linier. Berdasarkan hasil analisis korelasi pengembangan karir terhadap loyalitas kerja diperoleh nilai korelasi (r) 0,606 yang artinya terjadi hubungan positif dengan signifikan yang kuat antara pengembangan karir terhadap loyalitas kerja. dapat disimpulkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan loyalitas kerja karyawan PT. Komatsu Remanufacturing. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberian insentif dengan loyalitas kerja karyawan PT. Komatsu Remanufacturing. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karir dan pemberian insentif dengan loyalitas kerja karyawan PT. Remanufacturing.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Agustina Heryati (2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Populasi penelitian ini sejumlah 655 karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Sample yang digunakan penelitian ini sebanyak 102 karyawan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan beban kerja berdasarkan uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} kompensasi 5,380 lebih besar dari pada t_{tabel} 1,984 dengan taraf signifikan 0,05, maka kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Beban kerja t_{hitung} 2,014 lebih besar t_{tabel} 1,984 artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari hasil uji F bahwa secara bersama-sama bahwa variabel Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang dimana nilai F_{hitung} di peroleh sebesar 18,11 dan F_{tabel} 2,70 ($F_{hitung} > F_{tabel}$).

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan
Antara Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang

No	Tinjauan	Penelitian Terdahulu			Penelitian Sekarang
1	Nama	Ricky Fabiano dkk	Puji Lestari	Agustina Heriyati	Indah Susilawati
2	Judul	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi Pada PT. Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang)	Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik
3	Tahun	2016	2015	2016	2017
4	Tempat	Kota Semarang	Balikpapan	Kota Palembang	GKB Gresik
5	Obyek	Pada PT. Kimia Farma Plant Manufacturing	PT. Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan	PT. Pupuk Sriwidjaja	PT. Bumi Lingga Pertiwi
6	Variabel	X ₁ = Kepemimpinan Transformasional X ₂ = Kepuasan Kerja Y= Loyalitas Z= Kinerja	X ₁ = Pengembangan Karir X ₂ = Insentif Y=Loyalitas Kerja Karyawan	X ₁ = Kompensasi X ₂ =Beban Kerja Y= Loyalitas Kerja	X ₁ = Pengembangan Karir X ₂ = Kompensasi X ₃ = Kepuasan Kerja Y= Loyalitas Kerja Karyawan
7	Teknik Analisis Data	Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda

2.2. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora, 1997 (dalam Sutrisno, 2009;5) Manajemen Sumber daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Sutrisno, (2009;6) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu, Umar, 1998 (dalam Sunyoto, 2015;1)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan orang yang melaksanakan seluruh aktivitas tersebut disebut sebagai manajer sumber daya manusia, yang kewenangannya diperoleh secara langsung dari manajer umum untuk dapat berperan dalam melakukan pengelolaan peran manusia dalam suatu organisasi, Bangun, (2012;6).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan apa yang telah menjadi tujuan organisasi yang dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaannya dalam suatu organisasi, kelompok atau masyarakat, Purnaya, (2016;3).

2.2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sunyoto, (2015;4) yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan
 - b. Pengorganisasian
 - c. Pengarahan
 - d. Pengendalian
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

2.2.2. Pengembangan Karir

2.2.2.1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan Karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut, Sugiarto, (2007;126). Sedangkan menurut Sutrisno, (2009:165), menjelaskan bahwa Pengembangan Karir adalah suatu proses yang dilakukan untuk mencapai peningkatan-peningkatan pribadi karyawan untuk dapat mencapai suatu rencana karir.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain.

2.2.2.2. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno, (2009;166) tujuan pengembangan karir:

1. Memberikan kepastian arah karir, jabatan karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi
2. Meningkatkan daya tarik organisasi atau nstitusi bagi para karyawan yang berkualitas
3. Memudahkan manajemen dengan menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan dibidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi

4. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam arah karir, promosi, rotasi, ataupun demosi jabatan

2.2.2.3. Faktor-faktor Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno, (2009;166-167) dalam proses pengembangan karir terdapat lima faktor yang mempengaruhi yaitu:

1. Sikap atasan dan rekan kerja
2. Pengalaman
3. Pendidikan
4. Prestasi
5. Faktor Nasib

2.2.2.4. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko, (2008;123) Pengembangan Karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Indikator pengembangan karir menurut Handoko, (2008;131) yaitu:

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk kemajuan karir.

2. Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain.

3. Kesempatan-Kesempatan Untuk Tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

4. Dukungan Manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

2.2.3. Kompensasi

2.2.3.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan, Tanjung, (2014;29). Arifin dan Fauzi, (2007;70) memberikan definisi Kompensasi sebagai keseluruhan pendapatan yang berbentuk uang, barang, atau *reward* yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Pendapat serupa diungkapkan oleh Handoko, 1992 (dalam Sutrisno, 2009;183), yang menyatakan bahwa segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari balas jasa atas kerja yang dilakukan disebut sebagai kompensasi. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Dengan adanya sistem kompensasi akan

mampu membantu dalam meningkatkan serta memperkuat terhadap nilai-nilai yang ada dalam organisasi yang menjadi kunci sukses organisasi membangun hubungan dengan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, Sutrisno, (2009;13).

2.2.3.2. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Sunarto, 2006 (dalam Sunyoto, 2015;27-28) Kompensasi yang diterima oleh karyawan di bagi atas dua macam:

1. Kompensasi finansial yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji atau upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.
2. Kompensasi non finansial yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, *cafeteria*, dan tempat beribadah, hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan prestasi kerja, promosi, waktu istirahat, sarana kesehatan, dan keselamatan kerja.

2.2.3.3. Tujuan Kompensasi

Menurut Handoko, 1997 (dalam Sunyoto, 2015;29-30) tujuan pemberian kompensasi ada dua yaitu:

1. Bagi tenaga kerja

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan finansial dan nonfinansial antara lain:

- a. Tenaga kerja mendapat upah yang lebih besar, hal ini mendorong karyawan berusaha memperoleh upah yang lebih besar guna memperbaiki hidupnya.
- b. Tenaga kerja dapat mendorong mengembangkan diri masing-masing.
Dengan kompensasi akan mendorong karyawan menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat.

2. Bagi perusahaan

Adapun yang menjadi tujuan pemberian kompensasi adalah meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan sehingga memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih bersemangat, bekerja lebih disiplin, dan bekerja lebih cepat.

2.2.3.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi dapat dijadikan alat agar karyawan menjaga kualitas kerja karyawan. Oleh karenanya tingkat tinggi rendahnya pemberian kompensasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, berikut adalah faktor yang mempengaruhi tingkat pemberian kompensasi, Sutrisno (2009;191-193):

1. Tingkat biaya hidup
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

3. Tingkat kemampuan perusahaan.
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
5. Peraturan undang-undang yang berlaku
6. Peranan serikat buruh

2.2.3.5. Indikator Kompensasi

Menurut Umar, (2007;16) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, tunjangan hari raya, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung oleh perusahaan.

Indikator kompensasi menurut Umar, (2007;16) yaitu:

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Tunjangan Hari Raya

Hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha/perusahaan kepada pekerja menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.

3. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.2.4. Kepuasan Kerja

2.2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya, As'ad 1987, (dalam Sunyoto 2015;23). Menurut Siagian, (2013;295) Kepuasan Kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Pekerjaan tersebut memberi kepuasan bagi pemangkunya begitupun sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan, Bangun, (2012;327).

2.2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan, (2009;203) yaitu:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menjangkau pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2.2.4.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan, (2008;202) Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan, (2008;202) yaitu:

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja

2.2.5. Loyalitas Kerja

2.2.5.1. Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Santoso, (2008;85) Loyalitas Kerja Karyawan diartikan sebagai suatu sikap kesediaan seseorang untuk membangun hubungan komitmen kerja dengan perusahaan. Sedangkan menurut Santoso, (2008;85) Loyalitas adalah kesediaan karyawan untuk membangun hubungan dengan perusahaan. Hasibuan, (2009;95) menyebutkan bahwa Loyalitas Kerja karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.

Membangun loyalitas dapat dilakukan dengan memberikan rasa aman dan kepuasan karyawan dalam perusahaan, selain itu diikuti dengan membangun kompetensi karyawan. Kedua hal ini penting untuk diperhatikan oleh perusahaan

karena akan menentukan dampak positif atau negatif yang ditimbulkan oleh karyawan, Prasetya, (2008).

2.2.5.2. Konsep Loyalitas

Menurut Steers & Porter, 1983 (dalam Soegandhi dkk, 2013) ada beberapa konsep loyalitas, yaitu:

1. Loyal Kepada Perusahaan

Loyal kepada perusahaan merupakan konsep loyal yang sangat populer. Loyalitas seperti ini menuntut karyawan untuk terus bekerja di perusahaan dalam kondisi apapun. Oleh karena itu, orang yang pindah kerja sering di anggap tidak loyal terhadap perusahaan.

2. Loyal Kepada Pekerjaan

Di sini seorang karyawan tidak loyal terhadap perusahaan, tapi loyal terhadap pekerjaan yang ia kerjakan. ia akan bekerja dengan gigih demi pekerjaannya. Karyawan seperti ini di anggap sebagai asset perusahaan yang berharga karena ia akan mengerjakan pekerjaan yang menjadi job desc-nya dengan sebaik-baiknya.

3. Loyal Kepada Visi, Misi Dan Tujuan Perusahaan

Dalam bekerja kita harus tahu visi, misi dan tujuan perusahaan serta loyal terhadapnya. Bukan hanya job desc-nya saja. Konsep loyalitas seperti ini membutuhkan pemahaman sepenuhnya bahwa yang kita kerjakan bukan saja harus selesai dengan baik, tapi juga harus sejalan dengan tujuan perusahaan.

2.2.5.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Menurut Steers dan Porter, 1983 (dalam Soegandhi dkk, 2013;30) bahwa loyalitas di pengaruhi empat faktor:

1. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
2. Pekerjaan, berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada internal perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

2.2.5.4. Indikator Loyalitas Kerja Karyawan

Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas, Saydam, (2008;485).

Indikator loyalitas menurut Saydam, (2008;485) yaitu:

1. Ketaatan atau kepatuhan, karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

2. Bertanggung jawab, adalah karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja.
3. Pengabdian, adalah kesediaan untuk mengabdikan dan membangun hubungan komitmen dengan perusahaan
4. Kejujuran adalah sikap yang mencerminkan perilaku yang dapat memegang tanggung jawab dan kepercayaan.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja

Pengembangan Karir adalah suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka untuk dapat mencapai tujuan karir yang diinginkan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki, Rivai dan Sagala, (2009;274)

Penelitian yang dilakukan Puji Lestari, (2015;133) menyebutkan bahwa setiap karyawan tidak mau terperangkap dalam suatu pekerjaan tanpa adanya pengembangan karir yang jelas, karena salah satu dari hubungan karyawan adalah adanya penghargaan diri sebagai salah satu pengakuan dari hasil kerja yang dilakukan. Dengan adanya kejelasan dalam karirnya maka karyawan akan lebih loyal untuk bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat serta dapat memenangkan persaingan tersebut.

Dengan demikian hubungan pengembangan karir dengan loyalitas kerja karyawan bersifat positif

2.3.2. Hubungan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja

Menurut Sofyandi, (2008;159) Kompensasi merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Sedangkan menurut Pratapa, (2009;79) Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Pemberian kesejahteraan kepada karyawan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relatif rendah, Hasibuan, (2007;187). Dengan demikian hubungan kompensasi dengan loyalitas kerja bersifat positif.

2.3.3. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Menurut Dadang, (2013;15) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka membuat karyawan lebih produktif dan menurunkan potensi terjadinya pemecatan terhadap karyawan. Selain itu, karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan berkeinginan keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Hal ini

sependapat dengan penelitian Ovinda, (2013) bahwa hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan bersifat positif.

2.4. Hipotesis

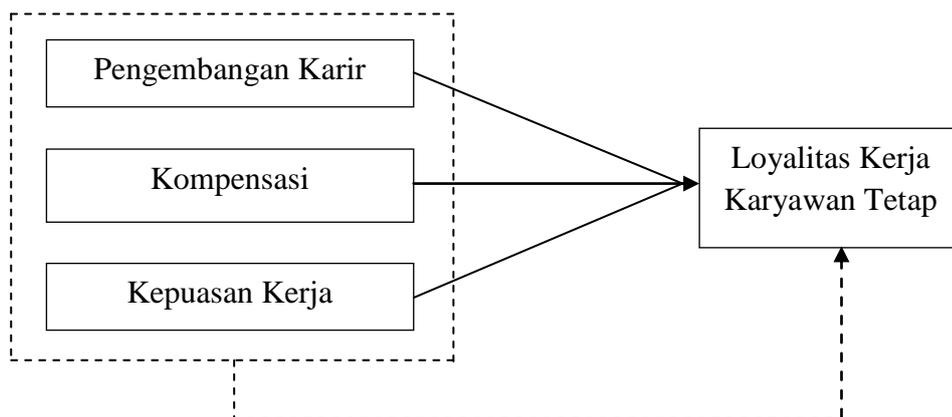
H₁: Diduga ada pengaruh secara parsial pengembangan karir terhadap loyalitas kerja karyawan tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik.

H₂: Diduga ada pengaruh secara parsial kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik.

H₃: Diduga ada pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik

H₄: Diduga ada pengaruh secara simultan pengembangan karir, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik.

2.5. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

- ▶ : Pengaruh antar variabel secara parsial
 - - - - -▶ : Pengaruh antar variabel secara simultan