

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang terpenting didalam suatu organisasi atau perusahaan disamping faktor lain seperti faktor finansial, teknologi *modern*, sarana, dan prasarana yang lengkap. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh mampu atau tidaknya perusahaan dalam mengelola sumberdaya manusia yang ada didalamnya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Terdapat beberapa definisi sumber daya manusia yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli diantaranya adalah menurut Triyanto (2015) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan untuk mencapai keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya serta kemampuan menghadapi tantangan dari internal maupun eksternal, melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja para karyawan. Sedangkan menurut Riniwati (2016) manajemen sumber daya manusia ialah aset yang paling berharga didalam organisasi dimana orang-orang yang bekerja didalamnya baik secara individu maupun berkelompok dapat memberikan kontribusi serta kemajuan untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu penghubung yang digunakan para manajer perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan sikap serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan yang dibuat perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Zainal et al., (2015:599). Sedangkan Sinambela et al., (2019:507) mengatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan para karyawan mentaati semua peraturan yang ada pada perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan.

Surajiyo et al., (2020:59) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah mematuhi peraturan yang berlaku sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan. Sedangkan Mulia (2021:133) menekankan bahwa prinsip disiplin kerja karyawan perusahaan untuk wajib mentaati peraturan dan menjalankan aturan yang telah dibuat secara kesepakatan bersama atau adil untuk perusahaan tersebut, adapun disiplin kerja yang baik yaitu mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang atau karyawan terhadap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Dari pengertian atau implikasi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu perilaku atau inisiatif bagi seorang karyawan untuk mengetahui atau menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja dan untuk menyesuaikan peraturan yang berlaku.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Beberapa aturan tertentu yang telah ditetapkan atau yang telah disusun oleh organisasi perusahaan yaitu sebagai konsisten para pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Tujuan disiplin kerja yaitu menjamin terpenuhinya moral dan sikap dalam disiplin kerja yang tinggi bagi setiap tenaga kerja dalam organisasi sehingga dapat berkembang dibandingkan sebelumnya. Disiplin kerja selalu dibuat semaksimal mungkin oleh manajemen sehingga termotivasi untuk mendisiplinkan diri, ataupun peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sikap dan perilaku, sehingga memiliki konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan.

Adapun menurut Sinambela (2019:511) mengatakan bahwa tujuan dan sasaran dari disiplin kerja adalah tercapainya beberapa tujuan, antara lain:

1. Tujuan Umum Disiplin Kerja

Tujuan umum disiplin kerja dapat dinyatakan bahwa untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan untuk saat ini dan masa yang akan datang.

2. Tujuan Khusus Disiplin Kerja

- a. Bagi karyawan untuk mengikuti semua peraturan dan program perusahaan atau ketenagakerjaan yang berlaku, baik secara tertulis maupun lisan, serta melakukan perintah dari manajemen.
- b. Mampu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan dapat melayani secara optimal terhadap pihak-pihak tertentu atau pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan.
- c. Dapat untuk memanfaatkan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat mengambil tindakan dan bersikap sesuai dengan moral yang berlaku.
- e. Tenaga kerja yang mampu mencapai produktivitas tinggi sesuai dengan prospek perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.2.3 Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Zainal (2015:599) disiplin kerja adalah suatu kemampuan untuk berkembang dalam melakukan tugas-tugas tertentu. Disiplin terdapat 4 (empat) perspektif yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), seperti berusaha untuk menghukum karyawan yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), seperti berusaha membantu karyawan untuk menilai perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), seperti berusaha untuk menjaga kewajiban dasar individu selama terjadinya disipliner.
4. Dan Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), seperti fokus terhadap penggunaan disiplin terutama pada konsekuensi tindakan disiplin yang melebihi dampak negatif.

Adapun menurut Hartatik, (2018:190) terdapat macam-macam disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin diri merupakan salah satu sikap yang dikendalikan oleh diri sendiri. Disiplin diri juga termasuk dalam menerima nilai-nilai pada diri sendiri,

ataupun juga dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan suatu organisasi.

2. Disiplin kelompok merupakan sekelompok karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi untuk taat aturan yang berlaku. Disiplin kelompok juga sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi untuk dapat tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kelompok dapat terwujud pada saat disiplin diri sudah berjalan baik.
3. Disiplin preventif merupakan disiplin yang mendorong para karyawan untuk taat pada aturan dan mengikuti norma-norma yang telah dibuat oleh organisasi tersebut. Disiplin preventif mencetuskan karyawan untuk bersikap disiplin tanpa paksaan dari siapapun. Maka dari itu karyawan dapat menjalankan atau mematuhi peraturan yang ada atas kemauan diri sendiri bukan tanpa paksaan.
4. Disiplin korektif merupakan pertimbangan terhadap pelanggaran yang sudah dilakukan. Disiplin korektif ini juga dapat memperbaiki karyawan yang telah berbuat pelanggaran suatu saat nanti. Maka disiplin korektif bermakna untuk memperbaiki dan mencegah pelanggaran untuk karyawan yang lain untuk tidak melakukan pelanggaran pada masa yang akan datang.
5. Adapun disiplin progresif yaitu memberikan sanksi atau hukuman terhadap karyawan yang telah melakukan pelanggaran berulang-ulang. Disiplin progresif berlaku untuk memberikan kesempatan untuk karyawan yang pertimbangkan hasil kerjanya agar tidak menerima sanksi atau hukuman yang lebih berat lagi. Untuk itu karyawan berkenan lebih teliti meluruskan kekeliruannya.

Menurut para ahli di atas yaitu macam-macam disiplin kerja digunakan untuk organisai yang sesuai dengan fungsi dan kebutuhan. Akan tetapi menurut pengamatan peneliti yaitu macam-macam disiplin kerja di atas yaitu saling berpengaruh sesuai fungsi dan kebutuhan organisasi tersebut.

2.1.2.4 Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu kesadaran ataupun kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada pada organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Busro (2018:46) ada beberapa manfaat ditegakkannya disiplin kerja, yaitu:

1. Menentukan perilaku karyawan untuk konsisten pada peraturan yang telah dibuat oleh suatu organisasi.
2. Membangun dan menegakkan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan perusahaan dengan karyawan.
3. Mendorong karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.2.5 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi terbentuknya disiplin, karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku, apabila karyawan merasa telah mendapatkan jaminan kompensasi yang sepadan dengan usaha yang karyawan telah lakukan ke perusahaan. Apabila karyawan diberikan kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bekerja dengan tenang, tekun, dan selalu berusaha melakukan pekerjaannya dengan terbaik. Dan apabila kompensasi yang diberikan jauh dari mencukupi kebutuhan primer mereka, maka karyawan tersebut akan mencoba mencari penghasilan tambahan di luar, maka dari itu karyawan tersebut akan melanggar disiplin kerja. Karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali untuk membangun disiplin kerja pada karyawan, karena dalam lingkungan kerja, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat membangun bagaimana karyawan dapat mengendalikan disiplin diri dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalnya pengaturan jam kerja, maka pimpinan tidak akan terlambat bekerja dari waktu yang telah ditetapkan. Keteladanan pimpinan sangat berpengaruh dalam perusahaan karena pimpinan harus memberikan contoh yang baik kepada bawahan untuk meniru sikap positif sebagai seorang pimpinan.
3. Ada atau tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dilakukan di perusahaan. Jika tidak terdapat konvensi atau aturan yang tertera khusus akan digunakan menjadi pedoman bersama-sama. Disiplin tidak bisa ditegakkan jika konvensi atau aturan dibuat semata-mata berlandaskan perintah tuturan dan bisa berbagai macam terkait dengan keadaan dan situasi. Maka dari itu, disiplin akan ditegakkan bagian dalam organisasi. Jika terdapat konvensi atau peraturan yang tertera, perkiraan yang disepakati oleh kedua pihak. Oleh karena itu, para pekerja percaya bahwa siapapun atau semua golongan dihukum tanpa diskriminasi.

4. Pedoman keberanian dalam mengambil langkah

Keberanian berdasarkan tahapan dugaan pelanggaran, sesuai dengan sanksi pelanggaran disiplin yang tertuang dalam tindakan, semua karyawan yang mengaku dilindungi dan memiliki hubungan emosional yang mendalam, dan tidak mengulang hal yang sama. Jika arahan tidak berani bertindak, meskipun karyawan secara terbuka melakukan pelanggaran disiplin, situasi ini sangat mempengaruhi suasana kerja perusahaan. Tanpa manajer yang berani menghukum karyawan, sehingga karyawan yang melanggar aturan tidak akan pernah dihukum.

5. Ada tidaknya peninjauan pimpinan

Setiap kegiatan perusahaan memerlukan pelatihan karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan benar dan menyetujui apa yang telah ditetapkan. Tetapi karakter karyawan merakit selalu butuh bebas dan tidak dianggap terikat oleh perjanjian atau peraturan apapun. Akibat peninjauan tersebut, cukup banyak karyawan yang mengubah disiplin kerjanya.

6. Perhatian kepada para karyawan

Karyawan tidak hanya senang dengan gaji tinggi dan tugas yang menantang, mereka juga menuntut banyak ketekunan dari atasannya. Mereka harus mengetahui keluhan dan masalah karyawan dan mencari solusinya. Pemimpin sukses yang sangat memperhatikan karyawannya mengembangkan disiplin kerja yang baik karena mereka selalu dihormati dan dihargai oleh karyawannya. Bagian ini sangat mencukupi untuk sukses, moral dan semangat kerja karyawan.

7. Kurangnya standar yang mengarah pada terciptanya disiplin

Sikap persuasif harus diciptakan dalam forum, seperti:

- a. Saling menghormati saat bertemu di lingkungan kerja.
- b. Memberikan pujian pada waktu dan tempat, sehingga dapat membuat karyawan bangga.
- c. Libatkan karyawan dalam diskusi rutin, terutama yang terkait dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.
- d. Jelaskan kapan pekerjaan diberikan kepada rekan kerja dan perkenalkan mengenai perusahaan kepada bawahan.

2.1.2.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:94) terdapat beberapa indikator Disiplin Kerja antara lain:

1. Penggunaan waktu agar lebih efektif

Perusahaan dapat menilai karyawannya dari seberapa disiplin mereka terhadap waktu yang diberikan oleh perusahaan. Secara umum, taat pada aturan meliputi:

- a. Waktu masuk kerja
- b. Waktu pulang kerja
- c. Dan waktu istirahat

2. Mentaati peraturan perusahaan

Karyawan yang disiplin harus mentaati peraturan perusahaan. Fungsi ketertiban atau peraturan dibuat agar kepentingan suatu perusahaan dapat tercapai sebagaimana mestinya. Sehingga dibutuhkan kesetiaan dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kesetiaan tersebut secara umum meliputi:

- a. Aturan tentang cara berpakaian
- b. Tingkah laku dalam bekerja

3. Tingkat absensi

Salah satu guna memperkirakan periode kedisiplinan karyawan, semakin banyak jumlah kehadiran atau rendahnya jumlah karyawan tidak hadir tersebut telah memiliki semangat disiplin yang tinggi.

2.1.3 Insentif

2.1.3.1 Pengertian Insentif

Insentif adalah bagian dalam imbalan yang bisa diartikan dengan kinerja dan gainsharing kepada pembagian salah satu nilai untuk karyawan karena pengembangan produktivitas, insentif juga merupakan komposisi lain dari kompensasi langsung di luar komisi atau upah yang bermakna kompensasi tetap, disebut peraturan kompensasi berlandaskan kinerja (*pay for performance plan*) menurut Zainal et al., (2015:559).

Sedangkan menurut Sinambela (2017:238) Insentif yaitu faktor atau membalas kebijakan yang diberikan secara tidak musnah atau berwatak variable terkait pada prestasi karyawan.

Sedangkan menurut Fahmi (2017:64) mengatakan, insentif merupakan pola pemberian balas jasa yang diberikan untuk seseorang karyawan atas prestasi menyelesaikan produktivitas yang di lakukan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Dari ketiga definisi atau pengertian diatas dapat diartikan bahwa terdapat kesamaan, bahwa bisa ditarik suatu sinopsis bahwa insentif merupakan pemberian salah satu bentuk penghargaan dalam bentuk upah atau komisi yang diberikan oleh sebuah perusahaan terhadap karyawan yang mempunyai kemampuan ataupun prestasi kerja yang tinggi pada diri karyawan yang bekerja melebihi kualitas yang telah ditentukan.

2.1.3.2 Tujuan Insentif

Insentif biasanya diberikan untuk menjadikan karyawan agar lebih maksimal dalam melakukan pekerjaanya. Menurut Zainal et al., (2015:560) Tujuan utama pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab kepada karyawan dan mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Sementara itu, insentif perusahaan merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dimana produktivitas menjadi sangat penting. Tujuan pemberian insentif juga dapat dibedakan menjadi 2, yaitu:

1. Untuk Perusahaan

Secara khusus, tujuannya adalah menerapkan insentif di perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karyawan atau mendorong karyawan untuk:

- a. Bekerja lebih bersemangat dan lebih cepat.
- b. Lebih disiplin.
- c. Bekerja lebih kreatif.

2. Untuk karyawan.

Dengan adanya penerapan insentif, karyawan akan bisa mendapatkan keuntungan:

- a. Standar kinerja dapat diukur secara kuantitatif
- b. Standar kinerja di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian hadiah yang diukur dengan uang.
- c. Pekerja harus lebih aktif untuk mendapatkan lebih banyak uang.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Insentif

Menurut Sinambela (2016:238) ada beberapa jenis-jenis insentif tergolong menjadi 2 jenis, yaitu:

1. Insentif material

Insentif yang ditawarkan organisasi kepada karyawannya berupa uang:

- a. Bonus
Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai kompensasi atau sebagai hasil pekerjaan dilakukan secara selektif dan terarah.
- b. Komisi
Komisi adalah jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang melakukan pekerjaan dengan baik. Komisi biasanya dibayar sebagai bagian dari penjualan dan diterima pada pekerjaan bagian penjualan.
- c. Bagi Hasil
Namun, model bagi hasil cenderung bervariasi termasuk pembayaran sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dana dan kemudian ke daftar pendapatan bagi setiap pekerja.

d. Kompensasi yang ditangguhkan

Ada dua jenis program pembayaran yang menarik biaya anuitas dan pembayaran kontrak.

2. Insentif non material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain : pemberian gelar secara resmi, pemberian balas jasa, pemberian piagam penghargaan, pemberian promosi, dan pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

2.1.3.4 Bentuk-Bentuk Insentif

Sistem insentif ada pada hampir setiap jenis pekerjaan dari tenaga kerja manual sampai profesional, manajer dan pekerja eksekutif, insentif secara umum dibahas sebagai berikut:

a. *Pricework*

Insentif diberikan berdasarkan kinerja karyawan atau jumlah barang yang dihasilkannya. Sistem ini adalah output standar individu per unit, tampaknya cocok untuk tempat kerja di mana outputnya sangat jelas dan mudah diukur, dan biasanya ada di organisasi pada tingkat yang sangat fungsional.

b. *Production Bonus*

Upah tambahan yang diterima karena hasil pekerjaan melebihi standar yang telah ditetapkan, dalam hal ini karyawan juga menerima upah pokok. Bonus juga dapat menghemat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Biasanya, komisi dihitung per unit produksi berdasarkan tingkat bunga tertentu.

c. *Commission*

Insentif diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk para penjual atau tenaga penjualan. Sistem ini bersifat individual, ukuran keberhasilan penjualan jelas terukur.

d. *Maturity Curve*

Gaji dapat bervariasi dari maksimum hingga minimum. Ketika seseorang (biasanya karyawan yang berpengalaman atau profesional) telah mencapai tingkat gaji maksimum, organisasi mengembangkan kurva maturitas atau tabel maturitas yang menunjukkan besarnya tambahan gaji untuk mendorong

karyawan terus berprestasi sehingga dapat dicapai berdasarkan efisiensi kerja dan masa kerja, maka diharapkan peningkatan kinerja lebih lanjut dari mereka.

e. *Merit Pay*

Konfirmasi kemajuan dilakukan setelah acara presentasi. Atasan karyawan memutuskan kenaikan ini, seringkali bersama dengan atasan. Namun, peningkatan tidak ditetapkan secara default karena peningkatan didasarkan pada Tujuan Manajemen (MO).

f. *Pay-for-knowledge/pay-for-skill*

Pemberian insentif tidak didasarkan pada apa yang dilakukan karyawan, menghasilkan produk nyata, tetapi pada apa yang dapat dilakukan untuk kepentingan organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh, yang seharusnya berdampak besar dan penting bagi organisasi.

g. *Nonmonetary incentives*

Insentif biasanya dalam bentuk uang, tetapi insentif dapat berbentuk lain. Misalnya berupa bahan baru (seperti gantungan kunci ataupun topi), sertifikat, liburan dan lain-lain. Ini bisa berarti menjadi kekuatan pendorong untuk meningkatkan bisnis. Insentif juga diberikan dalam bentuk perubahan dalam perusahaan, misalnya dalam bentuk bentuk kerja, perluasan tugas dan perubahan gaya.

h. Insentif Eksekutif

Bonus yang diberikan kepada supervisor atau manajer atas peran yang diberikan kepada mereka untuk menciptakan dan mencapai manfaat tertentu bagi organisasi. Insentif ini dapat berupa bonus tahunan, biasanya disebut sebagai bonus jangka pendek, atau kesempatan untuk memiliki perusahaan dengan membeli saham perusahaan dengan harga tertentu, biasanya disebut sebagai bonus jangka panjang.

2.1.3.5 Faktor-Faktor Insentif

Menurut Sinambela (2016:240), pemberian insentif kepada karyawan dapat mempengaruhi beberapa faktor bagaimana organisasi memotivasi karyawan sebagai berikut:

1. Jabatan pegawai pada posisi atau jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan ruang lingkup pekerjaan yang lebih luas. Karena itu, perusahaan menawarkan insentif yang lebih tinggi daripada karyawan biasa atau sebaliknya.
2. Kinerja pegawai yang berkinerja tinggi menerima lebih banyak insentif daripada pegawai yang berkinerja rendah. Oleh karena itu, karyawan harus menunjukkan kinerja yang lebih tinggi agar perusahaan memberikan lebih banyak insentif.
3. Manfaat perusahaan memberikan insentif kepada karyawannya tidak hanya menguntungkan karyawan tetapi juga membawa manfaat bagi perusahaan. Oleh karena itu, organisasi tidak perlu ragu untuk menawarkan insentif kepada karyawannya.

2.1.3.6 Indikator-Indikator Insentif

Pemberian insentif merupakan tujuan perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan, dan pemberian insentif itu sendiri merupakan salah satu cara atau upaya organisasi untuk meningkatkan kualitas karyawannya. Pemberian insentif pada dasarnya merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan memotivasi karyawan. Insentif adalah faktor kunci yang memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik.

Menurut Hasibuan (dalam Novita Sari, 2019) membedakan insentif dalam dua jenis, yaitu:

1. Insentif Material

Insentif dalam bentuk barang adalah insentif yang diterima karyawan dalam bentuk tunai atau barang berdasarkan prestasi kerja mereka. Insentif material ini memiliki nilai moneter untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

Secara umum, insentif material bervariasi, antara lain:

a. Uang

Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam:

1. Bonus

Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai kompensasi atau sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan dan didistribusikan secara selektif dan sengaja

2. Komisi

Komisi adalah jenis bonus yang dibayarkan kepada mereka yang melakukan pekerjaan dengan baik. Biasanya, komisi dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan berasal dari pekerjaan departemen yang sedang berlangsung.

3. Pembagian keuntungan

Model bagi hasil biasanya bervariasi, tetapi melibatkan pembayaran dalam bentuk sebagian dari pendapatan bersih yang dibayarkan ke dalam dana dan kemudian dicatat dalam catatan pendapatan masing-masing karyawan.

4. Kompensasi yang ditangguhkan.

Ada dua jenis skema kompensasi tangguhkan, yaitu anuitas dan pembayaran kontrak. Pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan dasar manusia, yaitu jaminan sosial dan finansial setelah pensiun. Pembayaran kontekstual adalah implementasi dari kesepakatan antara organisasi dan karyawan.

b. Jaminan sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap pegawai dapat memperolehnya sama rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam antara lain: (a) Pemberian rumah dinas; (b) Pengobatan secara cuma-cuma; (c) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis; (d) Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji; (e) Pemberian tugas belajar (pelatihan dan pendidikan lanjutan); (f) Penyerahan bukti pembayaran; (g) Kemungkinan bagi karyawan untuk mencicil pembelian barang-barang dari koperasi.

2. Insentif Nonmaterial

Insentif Nonmaterial atau tidak berwujud adalah penghargaan atau pengakuan yang diterima karyawan berdasarkan kinerjanya, seperti sertifikat, piala, atau medali. Insentif tidak berwujud dapat mengambil berbagai bentuk termasuk: (a) Pengalihan gelar resmi; (b) Remunerasi; (c) Pemberian sertifikat; (d) Menawarkan iklan; (e) Pemberian lisensi; (f) Karakteristik dan fasilitas tertentu dari organisasi; (g) Pujian atau ucapan terima kasih formal atau informal.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau segi pekerjaan, oleh karena itu kepuasan kerja bukanlah suatu konsep yang terpadu. Seseorang bisa relatif puas dengan satu bidang pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih bidang lainnya Indrasari (2017:38). Sedangkan menurut Hasibuan (2017:202) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang indah dan memiliki rasa senang terhadap pekerjaan dan tercermin dalam etos kerja, kedisiplinan dan efisiensi kerja.

Sedangkan menurut Wibowo (2018:415) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah kompensasi yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini mereka terima. Sementara itu, menurut Sinambela (2019:478) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditimbulkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan didukung oleh hal-hal yang bersifat eksternal (*eksternal*), dalam kondisi kerja, hasil kerja, dan hasil kerja itu sendiri.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja pada hakekatnya merupakan perasaan individu dan setiap orang memiliki standar yang berbeda-beda. Kepuasan kerja dapat menunjukkan dalam bentuk gaji dan upah, kompensasi atau insentif, antara lain kepuasan kerja juga menunjukkan kesesuaian antara harapan yang meningkat dan imbalan yang dihasilkan oleh pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga terkait erat dengan keadilan dan motivasi. Perusahaan harus

menjaga kepuasan kerja karyawan, motivasi karyawan dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas yang dicapai perusahaan.

2.1.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Dijelaskan bahwa kepuasan kerja terdapat teori kepuasan kerja, artinya seseorang lebih bahagia dengan pekerjaannya. Teori ini mencari dasar bagi proses kepuasan kerja manusia. Menurut (Sedarmayanti (2019:166) menyatakan bahwa terdapat 3 (tiga) teori kepuasan kerja dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Artinya, jika kepuasan yang dicapai lebih dari yang diinginkan, maka orang lebih bahagia, jadi ada discrepancy, tetapi discrepancy positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada seberapa besar perbedaan antara apa yang dicapai dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa orang merasa puas/tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dari teori keadilan adalah kontribusi, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan adalah hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja bukanlah variabel kontinu. Karakteristik pekerjaan menurut teori terbagi menjadi dua faktor, yaitu:

- a. Satisfies/motivator: yang diperlukan sebagai sumber kepuasan kerja terdiri dari tugas-tugas yang menarik dan menantang, peluang berprestasi dan peluang imbalan dan promosi. Terpenuhinya faktor-faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi kegagalan untuk memenuhi faktor-faktor tersebut tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan.
- b. Dissatisfies (*Hygiene Factors*) : Faktor penyebab ketidakpuasan seperti gaji/gaji, pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi keinginan biologis dan kebutuhan

dasar pekerja. Jika faktor-faktor ini tidak terpenuhi, karyawan tersebut tidak puas. Namun, jika faktor ini cukup besar untuk memenuhi kebutuhan, karyawan tidak akan kecewa meskipun tidak puas.

Salah satu model teoritis kepuasan kerja, yaitu teori dari Edward Lawler (dikenal dengan Equity Model Theory/Teori Kesetaraan). Pada dasarnya, teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pembayaran. Selisih antara jumlah yang diterima dan jumlah yang dialami karyawan lain merupakan sumber ketidakpuasan terbesar. Pada dasarnya ada tiga tingkatan karyawan:

1. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan.
2. Penuhi ekspektasi sehingga Anda mungkin tidak ingin pindah ke tempat lain.
3. Penuhi keinginan karyawan dengan mendapatkan lebih dari yang diharapkan

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:168) indikator kepuasan kerja, yaitu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah: Gaya manajemen, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan pernyataan harapan dan prestasi kerja. Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- a. Isi pekerjaan, pemenuhan tugas kerja secara aktual dan dapat mengontrol setiap pekerjaan,
- b. Supervisi atau pengawasan, supervisi dibagi menjadi dua dimensi yang pertama adalah employee-centric, yang lebih menitikberatkan pada interaksi manajer dengan karyawan. Interaksi ini mengacu pada bagaimana manajer memantau, menasihati dan mendukung kondisi karyawan dalam pelaksanaan tugas dan berkomunikasi secara formal atau pribadi. Dimensi pengawasan yang kedua adalah partisipasi, yang tercermin dari bagaimana pengawas melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
- c. Kesempatan maju, kesempatan untuk maju dalam organisasi, atau biasa disebut promosi, merupakan salah satu cara seseorang dapat meningkatkan posisinya dalam hirarki organisasi. Periklanan memiliki efek yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena berbagai bentuk iklan. Contohnya adalah promosi yang

diberikan kepada orang berdasarkan senioritas, yang berbeda dengan promosi berdasarkan prestasi atau prestasi.

- d. Gaji dan keuntungan finansial lain seperti insentif kerja, tunjangan keuangan lainnya, gaji dan keuntungan finansial lainnya merupakan masalah penting. Tapi itu adalah faktor yang kompleks dalam kepuasan kerja. Oleh karena itu, pemberian gaji dan bonus harus dilakukan secara cermat dan detail.
- e. Rekan kerja, merupakan sumber dukungan, kenyamanan, saran dan bantuan bagi individu. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- f. Kondisi pekerjaan, merupakan kerja yang baik (bersih, asri, menyenangkan) dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja yang buruk (panas, bising) menurunkan kepuasan kerja karyawan.

2.1.4.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Terdapat pengukuran Kepuasan kerja menurut Sedarmayanti (2019:168) Kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang memandang pekerjaan dan aspek-aspeknya. Alasan mengapa perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dapat diklasifikasikan menurut keselarasan karyawan dengan perusahaan:

- a. Pertama, orang berhak untuk diperlakukan secara adil dan hormat, sudut pandang ini dari sudut pandang kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perpanjangan dari pemikiran tentang perawatan yang baik, penting untuk memperhatikan indikator kesehatan emosional/psikologis.
- b. Kedua, perspektif peluang bahwa kepuasan kerja dapat membangkitkan perilaku yang mempengaruhi operasi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antar unit organisasi dapat mendiagnosa potensi masalah. Adapun yang menekankan bahwa upaya organisasi yang berkelanjutan harus fokus pada kepuasan kerja dan dampak keuangan pada perusahaan.

2.1.5 Loyalitas Kerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Hasibuan (2021:210) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota yang memberikan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2018:28) konsep loyalitas karyawan biasanya identik dengan komitmen organisasi, yang terkadang dipandang sebagai sikap. Namun, dalam organisasi, yang terpenting bukanlah sikap (atau komponen pemikiran) melainkan dasar tindakan.

Sedangkan menurut Hasan (2014) loyalitas pelanggan adalah seseorang yang membeli secara teratur dan berulang kali, terus menerus dan berulang kali datang ke tempat yang sama untuk memuaskan keinginannya dengan menerima suatu produk atau jasa dan membayar produk tersebut.

Berdasarkan definisi atau pengertian di atas, dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan adalah suatu sikap yang timbul dari keinginan untuk setia dan berkomitmen terhadap pekerjaan pegawai. Atau kemauan para karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas perusahaan secara sadar dan bertanggung jawab agar tujuan perusahaan maksimal. Dan itu juga dapat didefinisikan sebagai dukungan dan loyalitas yang berkelanjutan kepada perusahaan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan muncul ketika karyawan merasa puas ketika pekerjaannya memenuhi kebutuhan hidup. Menurut Runtu (2020:27), bahwa menciptakan loyalitas karyawan dipengaruhi oleh:

1. Karakteristik pribadi
Karakteristik adalah faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan itu sendiri, seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan ciri-ciri kepribadian.
2. Karakteristik profesional
Jelaskan apa yang diperjuangkan perusahaan, termasuk tantangan pekerjaan, stres kerja, peluang sosial, pengakuan pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.
3. Fitur desain perusahaan

Internal perusahaan memiliki tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan setidaknya menawarkan tingkat partisipasi yang berbeda dalam tanggung jawab perusahaan.

4. Pengalaman Perusahaan

Pengalaman menginternalisasi perusahaan secara detail untuk menciptakan rasa aman dan perasaan bahwa keputusan pribadi dibuat oleh perusahaan.

2.1.5.3 Aspek-aspek Loyalitas Karyawan

Menurut Budiharjo (2019:169) mengatakan bahwa mencari apakah karyawan tersebut setia kepada perusahaan. Perusahaan dapat menggunakan beberapa aspek untuk mengukur retensi karyawan. Aspek loyalitas kerja seorang karyawan, misalnya:

a. Tetap berpegang pada aturan.

Karyawan yang setia selalu mengikuti aturan. Menurut konsep loyalitas, kepatuhan ini muncul dari kesadaran karyawan ketika perintah yang diberikan oleh perusahaan hanya bertujuan untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan patuh tanpa merasa terpaksa atau takut akan hukuman yang akan diterimanya karena melanggar peraturan tersebut.

b. Tanggung jawab terhadap perusahaan/organisasi.

Jika seorang karyawan memiliki sikap berdasarkan konsep loyalitas, otomatis mereka merasakan tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya. Karyawan menangani tugasnya dengan hati-hati, namun pada saat yang sama berani mengembangkan berbagai inovasi untuk kepentingan perusahaan.

c. Kemauan untuk bekerja sama.

Karyawan yang memiliki sikap yang sesuai dengan konsep loyalitas tidak segan-segan bekerja sama dengan karyawan lain. Bekerja dengan orang lain dalam kelompok memungkinkan seorang karyawan mewujudkan impian perusahaan untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh seorang karyawan secara individu. yaitu rasa kebersamaan.

d. Rasa Memiliki

Rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan menyebabkan karyawan peduli terhadap perusahaan dan memikul tanggung jawab sehingga pada akhirnya timbul rasa loyalitas dalam mencapai tujuan perusahaan.

e. Hubungan interpersonal

Karyawan dengan loyalitas kerja yang tinggi memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain dan juga dengan atasannya. Menurut konsep loyalitas, hubungan interpersonal ini mencakup hubungan sosial dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam hubungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

f. Suka Bekerja

Layaknya manusia, para pekerja tentunya mengalami masa-masa jenuh dalam pekerjaan sehari-hari. Seorang karyawan dengan sikap yang konsisten dengan konsep loyalitas dapat menangani masalah ini dengan bijak. Ini hanya mungkin jika karyawan menyukai pekerjaannya.

2.1.5.4 Indikator-Indikator Loyalitas Karyawan

Siswanto (2015:65) memaparkan indikator loyalitas yang terdapat pada individu, antara lain:

a. Tetap berpegang pada aturan.

Setiap kebijakan yang harus diikuti dalam perusahaan yang mempercepat dan mengatur proses kegiatan manajemen akan diikuti dan dilaksanakan dengan baik. Situasi ini menciptakan disiplin yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.

b. Kewajiban untuk perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan kinerja tugas memiliki konsekuensi yang mempengaruhi karyawan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan kesadaran akan segala resiko yang terkandung dalam pelaksanaan tugas memberikan pemahaman atas resiko yang diambil dengan keberanian dan rasa tanggung jawab.

c. Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja dengan orang-orang dalam kelompok memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu.

d. Rasa memiliki

Yaitu rasa memiliki terhadap perusahaan mendorong karyawan untuk peduli dan bertanggung jawab terhadap perusahaan dengan cara yang pada akhirnya mengarah pada loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Hubungan Interpersonal Karyawan dengan loyalitas tinggi memiliki sikap yang fleksibel dalam menghadapi hubungan interpersonal.

Hubungan tersebut termasuk seperti: hubungan sosial antar karyawan, hubungan harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan saran dari rekan kerja. Gairah untuk bekerja, perusahaan harus mampu menghadapi kenyataan bahwa karyawannya datang bekerja setiap hari sebagai manusia seutuhnya, melakukan pekerjaan yang dilakukan dengan gembira, sebagai indikator yang menunjukkan keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah meminta apa yang mereka dapatkan di luar dari gaji pokok.

2.2 Review Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kumpulan hasil penelitian dari peneliti sebelumnya dan menyertakan keterkaitan dengan penelitian saat ini. Ada beberapa penelitian terdahulu yang ditulis oleh peneliti lain yang saya jadikan referensi dan bahan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

Penelitian pertama, dilakukan oleh Ma'ruf et al., (2021). Dengan judul “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan” pada bulan Februari 2021. Tujuan penelitian ini dilakukan secara kuantitatif menggunakan pendekatan survei secara langsung dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel ataupun menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah kepada 70 karyawan PT. GF Indonesia. Teknik yang digunakan oleh peneliti ini yaitu diolah dengan aplikasi SPSS dengan metode analisis jalur. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa variabel Insentif (variabel X1), dan Disiplin Kerja (variabel X2) terdapat pengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian kedua, dilakukan oleh Novita Sari (2019). Dengan judul “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT.

Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru)” pada bulan Januari-Juni 2019. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Silver Silk & Travel Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner sebagai sampel kepada seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan PT. Silver Silk & Travel Pekanbaru yang diambil sebagai total populasi. Teknik yang digunakan oleh peneliti yaitu diolah dengan program SPSS 23 dengan metode analisis regresi linier sederhana dan berganda. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan hasil bahwa responden terhadap insentif dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Silver Silk & Travel Pekanbaru.

Penelitian ketiga, dilakukan oleh Maulana et al., (2020). Dengan judul “Efek Lingkungan Kerja Sosial dan Kepuasan Kerja pada Loyalitas Karyawan dalam Industri Jasa Logistik” pada bulan Desember 2019. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap loyalitas karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dan pengaruh lingkungan kerja sosial dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif serta melibatkan 36 karyawan yang diambil sebagai responden atau total populasi. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan teknik pengumpulan data menyebarkan kuisioner kepada seluruh populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil dari analisis data yang dilakukan oleh peneliti, menyatakan bahwa lingkungan kerja sosial dan kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian keempat, dilakukan oleh Pramudita (2020). Dengan judul “Pengukuran Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan pada Industri Logistik” Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kualitas dan kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan perhitungan menggunakan analisis regresi logistik ordinal. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu dengan cara membagikan kuesioner kepada customer yang menjadi pelanggan di

PT. XYZ Logistics dan teknik analisis pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS. Serta Populasi pada penelitian ini merupakan populasi tidak terhingga. Hasil dari analisis data penelitian ini, menyatakan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan dan begitupun kepuasan pelanggan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan.

Penelitian kelima, dilakukan oleh Muzaiyanah (2021). Dengan judul “Pengaruh Kompensasi Unlimited terhadap Loyalitas dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening” pada bulan September 2021. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi unlimited terhadap loyalitas dengan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Infomedia Nusantara divisi TAM Malang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sosial dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini melibatkan karyawan TAM Malang yang berjumlah 112 karyawan sebagai populasi sedangkan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 88 karyawan. Alat atau teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS (*Structure Equation Model – Partial Least Square*). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh variabel kompensasi unlimited (X1), terhadap loyalitas (Y1), dengan motivasi (Z1) dan disiplin kerja (Z2) berpengaruh positif. Pengaruh kompensasi unlimited (X1) terhadap motivasi (Z1) berpengaruh positif. Pengaruh kompensasi unlimited (X1) terhadap Disiplin (Z2) berpengaruh positif. Pengaruh Motivasi (Z1) terhadap loyalitas (Y1) berpengaruh positif. Pengaruh Disiplin kerja (Z1) terhadap loyalitas (Y1) berpengaruh positif. Pengaruh kompensasi unlimited (X1) terhadap Loyalitas (Y1) berpengaruh positif. Pengaruh tidak langsung Pengaruh kompensasi unlimited (X1) terhadap loyalitas (Y1) melalui motivasi (Z1) positif. Pengaruh tidak langsung Pengaruh kompensasi unlimited (X1) terhadap loyalitas (Y1) melalui Disiplin kerja(Z2) positif.

Penelitian keenam, dilakukan oleh Panggabean (2020). Dengan judul “*The Influence of Incentives and Employee Satisfaction Performance Against Job Loyalty at PT.Catur Mitra Sejati Sentosa*” pada bulan Januari tahun 2020. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif dan kepuasan kerja karyawan

terhadap loyalitas kerja pada PT. Catur Mitra Sejati Sentosa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner. Karyawan PT. Catur Mitra Sejati Sentosa sebagai populasi dan sampel. Teknik analisis pengambilan data sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian data ini, menyatakan bahwa pengaruh insentif dan kepuasan kerja karyawan terhadap loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian ketujuh, dilakukan oleh Musa et al., (2021). Dengan judul "*Discipline Analysis Of Work, Motivation And Loyalty Towards Employee Performance (Case Study At Gorontalo State University)*" pada bulan Mei tahun 2021. Tujuan penelitian ini untuk Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara parsial Disiplin kerja, motivasi dan loyalitas pegawai Universitas Gorontalo. Penelitian ini menggunakan merupakan penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode pengumpulan data melalui daftar pertanyaan atau menyebarkan kuesioner kepada karyawan Universitas Negeri Gorontalo. Populasi yang dalam penelitian ini yaitu Aparatur Sipil Negara Universitas Negeri Gorontalo sebanyak 247 orang. Hasil dari penelitian data ini menunjukkan bahwa terdapat disiplin kerja, motivasi dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Negeri Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja saja tidak cukup untuk memotivasi seorang pegawai untuk berprestasi. Implementasi kebijakan preventif untuk membimbing perilaku pegawai, maka kedisiplinan juga harus didukung dengan program-program yang dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Dengan cara ini, loyalitas karyawan juga dapat diciptakan dan ditingkatkan.

Penelitian kedelapan, dilakukan oleh Gotama & Simamora (2022). Dengan judul "*Effect of Work Discipline and Loyalty on Employee Achievement of PT. Djasa Sumatra*" pada bulan Februari 2022. PT. Djasa Sumatera bergerak dibidang jasa kepabeanan dan pengurusan transportasi darat, laut, maupun udara untuk pengiriman domestik maupun ekspor import. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap prestasi kerja

karyawan PT. Djasa Sumatera. Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Sebagai populasi dan sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. Djasa Sumatera tersebut sebanyak 57 karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi serta uji simultan dan parsial dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian data ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas kerja terjadi secara parsial atau simultan berpengaruh positif atau signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Djasa Sumatera. Berdasarkan penelitian ini, implikasinya terhadap manajemen lebih besar meningkatkan disiplin kerja dan loyalitas kerja karyawan.

2.2.1 Keterkaitan antar Variabel

2.2.1.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Freight Cargo Logistics

Menurut Sinambela (2019:506) Disiplin kerja merupakan proses menangani masalah kinerja tanpa koreksi, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi dan menginformasikan masalah-masalah kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat mempengaruhi loyalitas karyawan, dan ketika seorang karyawan terlambat masuk kerja, pekerjaan karyawan lainnya terganggu dan berjalan buruk.

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin disiplin dan loyalitas kerja karyawan, semakin efektif pekerjaannya. menurut Melayu (2014:193). Hal ini sesuai dengan penelitian milik Novita Sari (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

2.2.1.2 Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Freight Cargo Logistics

Menurut Wibowo (2018:301) Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan menawarkan bonus kinerja yang tidak didasarkan pada posisi jabatan atau jam kerja.

Sedangkan menurut Akbar (2017) Insentif yang diberikan dengan tepat dapat menjadi salah satu faktor terpenting dalam memotivasi karyawan untuk

memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga karyawan melakukan yang terbaik untuk mempertahankan perusahaan sebagai bentuk loyalitas. Bentuk pertahanan perusahaan ini mungkin untuk meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian milik Aini Rohmah & Suhardiyah (2021) menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

2.2.1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Freight Cargo Logistics

Kepuasan kerja pada hakekatnya merupakan perasaan individu, dan setiap orang memiliki standar yang berbeda-beda. Kepuasan kerja sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan, jika hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya jika hasil yang dicapai kecil dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan tersebut.

Menurut Zainal et al., (2015:260) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap aktivitas yang dilakukan sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada diri karyawan yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

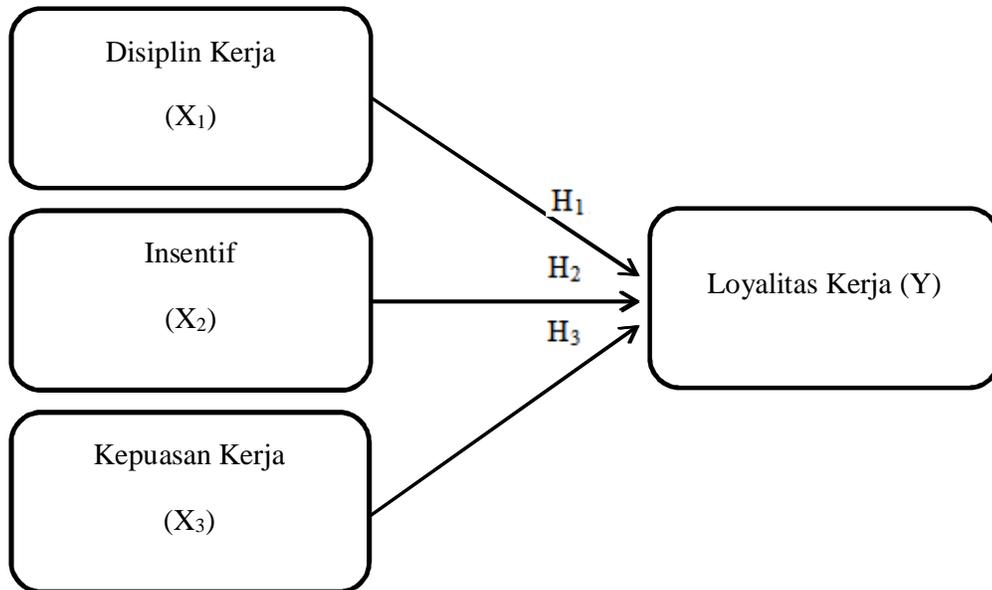
Maka dari itu kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dari loyalitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan hasil penelitian Maulana et al., (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan berpengaruh secara parsial maupun signifikan terhadap perusahaan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model konseptual yang kemudian digunakan sebagai teori dalam kaitannya dengan beberapa faktor yang terkait dengan penelitian atau diidentifikasi sebagai masalah penting. Maka penyusunan kerangka pemikiran dibuat berdasarkan hasil penelitian dan tinjauan pustaka yang relevan. Sesuai uraian dan landasan teori-teori di atas, maka menunjukkan bahwa Disiplin

Kerja (X_1), Insentif (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Freight Cargo Logistics.

Berdasarkan uraian tersebut, untuk lebih mudah dalam memahami alur proses berpikir dalam penelitian ini, dapat diperhatikan gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian dari kerangka teori di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1: Diduga bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Freight Cargo Logistics.
2. H2: Diduga bahwa adanya pengaruh antara insentif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Freight Cargo Logistics.
3. H3: Diduga bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Freight Cargo Logistics.