

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Loyalitas Karyawan

Loyalitas sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:81), bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan. Biasanya loyalitas terhadap perusahaan dianggap memiliki nilai utama.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas akan terwujud apabila kebutuhan hidup pekerjaannya dapat terpenuhi, sehingga perusahaan betah dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Steers dan Porter, dalam Kusumo (2016:53) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, umpan balik, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan prestasi yang dimiliki.
- 2) Karakteristik Pekerjaan Berupa tantangan kerja, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
- 3) Karakteristik Desain Perusahaan Dilihat dari tingkat keikutsertaan dalam pengambilan setiap keputusan di perusahaan.
- 4) Pengalaman yang Diperoleh Dalam Pekerjaan Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya dan rasa aman terhadap perusahaan.

2.1.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto, dalam Trianasari (2014:9) antara lain:

1) Taat Pada Peraturan

Karyawam mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan.

2) Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3) Sikap Kerja

Kemauan untuk bekerjasama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Rasa memiliki akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Hubungan antar pribadi ialah hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan.

4) Suka Terhadap Pekerjaan

Kesanggupan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

2.1.4 Kompensasi

Kompensasi Dalam perusahaan, karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan tentunya memiliki banyak perbedaan dalam keahlian, kemampuan, kebutuhan dan jenis kelamin. Salah satu bentuk achievement atau penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi. Dengan diberikannya penghargaan dan pengakuan, karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya sebagai timbal balik atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja serta motivasi para pegawai.

Menurut Hasibuan (2018:151), kompensasi ialah segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada industri. Setiap Industri akan berharap supaya kompensasi tersebut yang telah diberikan akan menjadi kepuasan didalam bekerja dan karyawan dapat mempunyai rasa loyalitas yg tinggi terhadap industri dan perusahaan.

2.1.5 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Gary (2015:124) kompensasi mempunyai dua komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji dan insentif atau bonus / komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi

2.1.6 Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan pemberian kompensasi Menurut Priansa (2018:84) yaitu sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerja sama
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan efektif
- 4) Motivasi
- 5) Disiplin
- 6) Pengaruh serikat kerja
- 7) Pengaruh pemerintah

2.1.7 Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2018:21) Indikator kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung, dibayarkan waktu yang selalu tetap.
 - 1) Upah
 - 2) Gaji
 - 3) Bonus
 - 4) Insentif
2. Kompensasi Tidak Langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok.
 - 1) Asuransi kesehatan
 - 2) Tunjangan Cuti
 - 3) Dana Pensiun
 - 4) Fasilitas

2.1.8 Disiplin Kerja

Menurut Dolet Unaradjan (2018:181), Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Menurut Hamali (2016:214) menyatakan bahwa disiplin kerja bermanfaat untuk memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan organisasi. Berbagai aturan yang telah ditetapkan organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

2.1.9 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Eti Nurhayati (2018:94) disiplin kerja itu ada bermacam-macam yaitu sebagai berikut:

- 1) Pendisiplinan preventif, suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat karyawan mematuhi dan mengikuti segala bentuk aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan disiplin preventif salah satunya untuk memberikan arahan kepada karyawan agar karyawan bisa bekerja lebih disiplin dan taat pada peraturan perusahaan

2) Pendisiplinan korektif, suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat karyawan bergerak, bekerja dan mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan di dalam suatu perusahaan. Dan jika karyawan melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan tersebut akan diberi hukuman supaya karyawan tersebut bisa menginstropeksi dirinya sendiri

2.1.10 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016:214), mengatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Manfaat disiplin kerja bagi perusahaan yaitu menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal, kemudian manfaat disiplin kerja bagi karyawan yaitu menjamin memberikan kenyamanan kepada karyawan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi

2.1.11 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:194), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang dalam suatu organisasi, diantaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan, merupakan pemahaman karyawan pada tujuan organisasi serta pemberian pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang harus sesuai dengan pegawai yang bersangkutan.
- b. Keteladanan pemimpin. Merupakan sikap, tingkah laku dan kinerja pimpinan yang dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
- c. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan). Meng - kaji ulang gaji, kesejahteraan serta pemberian balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan.
- d. Keadilan dengan tidak membedakan pegawai. Kebijakan tidak terlepas dari peran kepentingan karyawan dan penegakan peraturan tidak membedakan pegawai yang satu dengan yang lain karena instansi melakukan keadilan terhadap semua pegawai.

e. Sanksi hukuman bersifat mendidik. Merupakan sanksi atas kesalahan yang diberikan dijalankan dengan baik sesuai tanpa memihak serta dengan ketentuan yang berlaku, hendaknya bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

2.1.12 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh – sungguh.

Menurut Hasim (2019:29) motivasi kerja merupakan suatu ghirah atau semangat untuk bekerja yang muncul dari diri seseorang untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- a Faktor Ekstern; kepemimpinan, lingkungan kerja yang menyenangkan, Komposisi yang memadai, Adanya penghargaan (imbalan) atas prestasi, Status dan tanggungjawab, dan Peraturan yang berlaku.
- b. Faktor Intern: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan, kebosanan dan kepuasan kerja

2.1.13 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:49) Ada dua jenis motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Motivasi Positif, maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahannya dengan memberikan hadiah pada mereka yang berproduktivitasnya di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah: a) *Material incentive* adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. *Material incentive* merupakan faktor yang sangat memengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya, b) *Non material incentive* yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

2) Motivasi Negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik”. Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, motivasi (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

2.1.14 Tujuan Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi Menurut Hasibuan (2017:52) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- d. Mempertahankan kestabilan perusahaan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi.

2.1.15 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Hasim (2019:26) motivasi kerja merupakan suatu ghirah atau semangat untuk bekerja yang muncul dari diri seseorang untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- a. Faktor Ekstern; kepemimpinan, lingkungan kerja yang menyenangkan, Komposisi yang memadai, Adanya penghargaan (imbalan) atas prestasi, Status dan tanggungjawab, dan Peraturan yang berlaku.
- b. Faktor Intern: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan, kebosanan dan kepuasan kerja

2.1.16 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2012:48) ada tiga indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Berprestasi: Semangat untuk lebih unggul, kesadaran dan tanggung jawab pada setiap tugasnya dan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kebutuhan Berkuasa: Keinginan karyawan mendapatkan promosi jabatan, keinginan mempengaruhi orang lain dan keinginan selalu dapat penghormatan
- 3) Kebutuhan Afiliasi: Kepercayaan terhadap rekan kerja dan mempunyai rasa peduli terhadap rekan kerja

2.1.17 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Karyoto (2016:65) kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang seperti perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang respons terhadap pekerjaannya yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya karyawan

2.1.18 Faktor Kepuasan Kerja

Menurut As'ad dalam Priansa (2016:117) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Psikologi Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau, sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.19 Indikator dan Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2014:87), ada lima dimensi dan indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri yaitu keadaan di mana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggungjawab dalam pekerjaannya. Indikatornya memuat pekerjaan yang sesuai kemampuan serta pekerjaan yang secara mental menantang.
2. Supervisi. Supervisi menurut KBBI ialah pengawasan utama atau pengontrolan tertinggi. Indikatornya terkait dengan pengawasan yang diberikan pimpinan dan metode yang diambil pimpinan.
3. Rekan kerja yaitu terkait dengan sejauh mana rekan kerja tersebut bersahabat dan berkompeten. Indikatornya terkait kepuasan hubungan dengan rekan kerja dan atasan
4. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Indikatornya terkait kesempatan karyawan untuk maju dan metode yang diambil pimpinan dalam melakukan promosi karyawan.
5. Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Indikatornya terkait dengan besaran dan kecepatan pembayaran gaji.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Marisa (2020), Pada Bank Syariah Mandiri cabang Palembang simpang patal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dari 36 responden dengan penyebaran kuesioner menggunakan teknik Sampling jenuh kepada karyawan yang diukur dengan skala likert. Metode analisis data dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik: uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi, serta analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dan regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 18. Hasil analisis penelitian ini diketahui bahwa validitas kuesioner koefisiensi korelasi > dari rtabel dengan tingkat sig. 0.05 dan reliabilitas kuesioner ditunjukkan dengan nilai Cronbach alpha yang > 0.6. Hipotesis ada pengaruh secara signifikansi, secara simultan hasil ini dapat dilihat dari nilai f hitung sebesar 3,893 > f tabel sebesar 2,90 dan secara parsial dapat dilihat dari nilai thitung variabel x3 sebesar 2,853 > nilai ttabel sebesar 1,693 sedangkan variabel x1 dan x2 tidak berpengaruh signifikan terhadap y, hasil ini dapat dilihat dari nilai thitung variabel x1 sebesar -0,970 dan x2 0,352 < nilai ttabel sebesar 1,693 dengan nilai sig. variabel x1 sebesar 0,339 dan x2 sebesar 0,738 > nilai a = 0,05.

Penelitian Kedua, Penelitian yang dilakukan Try Chairunishah (2020), Pada Bank Syariah Mandiri cabang ahmad yani medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ahmad Yani Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Bank Syariah Mandiri Cabang Ahmad Yani Medan. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai di Bank Syariah Mandiri Cabang Ahmad Yani Medan yang berjumlah sebanyak 75 orang. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas Analisis data yang digunakan adalah metode Structural Equation Model (SEM) dengan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0.488 dan P-Values 0.000. (2). Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai 0.369 dan P-Values 0.000. (3). Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai 0.781 dan P-Values 0.000. (4). Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai 0.228 dan P-Values 0.000

Penelitian Ketiga, Penelitian ini dilakukan Kinarti (2020), Pada PT. Mandiri (Persero) Tbk Kantor X medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 54 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 22.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan dimana diperoleh thitung (2,010) > ttabel (2,001) dan probabilitas (sig 0,050) \leq 0,05. Secara parsial diketahui bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dimana diperoleh thitung (5,090) > ttabel (2,001) dan probabilitas (sig 0,000) \leq 0,05. Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan dimana diperoleh Fhitung (144,351) > Ftabel (3,18) dan probabilitas (sig 0,000) \leq 0,05.

Penelitian Keempat, Penelitian yang dilakukan Ashyari (2021), Pada PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Narendra Yoga Dewa Bengkulu. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan bulan januari 2021. Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Narendra Yoga Dewa Bengkulu, sedangkan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Narendra Yoga Dewa Bengkulu yang berjumlah 166 orang. Hal ini

berarti bahan sampel menggunakan metode kuantitatif. Dengan teknik analisis data uji penelitian, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi responden tentang Pengaruh Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan (Y) dengan Hasil regresi linier berganda didapat persamaan sebagai berikut: $Y = 18.325 + 0.911 (X1) + -0.721 (X2) + 0.255 (X3)$. serta koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.349$ atau sekitar (34,9%). Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variable Kompensasi (X1) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.594 > 1.97472$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$). Variabel Beban Kerja (X2) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2.116 > 1.97472$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.028 < 0,050$), dan Disiplin Kerja (X3) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.684 > 1.97472$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$). Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28.930 > 2.666$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap variable Kepuasan Karyawan (Y).

Penelitian Kelima, Penelitian yang dilakukan Ma'ruf dkk (2021), yang meneliti tentang Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. GF Indonesia. Tujuan Penelitian tersebut untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan secara langsung serta pengaruh insentif terhadap disiplin kerja yang kemudian akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 70 karyawan PT. GF Indonesia diolah dengan aplikasi SPSS dengan metode analisis jalur. Diperoleh hasil analisis jalur model 1 pengaruh Insentif terhadap Disiplin Kerja: Standardized Coefficients = 0,408, signifikansi = $0,000 < 0,05$, dan uji t hipotesis: $t_{hitung} 3,687 > t_{tabel} 1,996$. Berarti terdapat pengaruh signifikan Insentif terhadap Disiplin Kerja. Analisis jalur model 2 pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan: 1. Insentif terhadap Loyalitas Karyawan: Standardized Coefficients = 0,255, signifikansi = $0,011 < 0,05$, uji t hipotesis Insentif terhadap Loyalitas Karyawan: $t_{hitung} = 2,622 > t_{tabel} = 1,997$. Berarti terdapat pengaruh signifikan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan. 2. Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan: Standardized Coefficients = 0,541, signifikansi = $0,000 < 0,05$, uji t hipotesis: $t_{hitung} = 5,555 > t_{tabel} = 1,997$. Artinya

terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Analisis pengaruh Insentif melalui Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan: Standardized Coefficients = 0,220, dan total pengaruh yang diberikan insentif terhadap loyalitas karyawan = 0,445. Artinya secara tidak langsung Insentif melalui Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian PT. GF Indonesia dalam penerapan insentif dan disiplin kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawannya

Penelitian Keenam, Penelitian yang dilakukan Ramadhani (2017), pada PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan Semarang. Tujuan penelitian tersebut untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan yang dimediasi oleh pekerjaan kepuasan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan Semarang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proportional random sampling. Data adalah dikumpulkan melalui kuesioner kepada 60 responden yang merupakan karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan Semarang. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur, Sobel uji untuk menguji pengaruh mediasi, dan uji hipotesis. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan lingkungan kerja fisik tidak memiliki berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja terbukti sebagai mediator hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan

Penelitian Ketujuh, Penelitian yang dilakukan Wijayanto (2020), pada PT. Astra International Daihatsu, Tbk Narogong. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk Narogong. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif, yaitu analisis model yang digunakan adalah regresi linier baik sederhana maupun berganda. Populasi studi semua karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk Narogong dengan 93 karyawan. Itu teknik yang digunakan adalah simple random sampling dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebesar 75 para karyawan. Hasil penelitian adalah

kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk Narogong keduanya parsial dan simultan

Penelitian Kedelapan, Penelitian ini yang dilakukan Mubaroqah dan Yusuf (2020), bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Pertanian Kota Bima sebanyak 122 orang pegawai dengan sampel penelitian yaitu seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Pertanian Kota Bima sebanyak 52 orang pegawai dengan sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) kuesioner, (3) wawancara dan (4) studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (uji t dua pihak). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. hasil pengujian validitas variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dapat dikatakan valid pada Corrected item total correlation $>0,300$. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid. Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada Cronbach alpha $>0,600$. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliable. Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $Y = 21,639 + 0,433X$) Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 21,639 dapat diartikan apabila variabel Motivasi Kerja dianggap nol, maka Kepuasan Kerja Pegawai akan sebesar 21,639; dan Nilai koefisien beta pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,991 artinya setiap perubahan variabel Motivasi Kerja (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,433 satuan. Koefisien korelasi linear sederhana yaitu sebesar 0,567, artinya bahwa tingkat keeratan hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima yaitu 0,567. Hasil statistik uji t untuk

variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,872 dengan nilai t tabel sebesar 1,675 ($4,872 > 1,675$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima

Penelitian Kesembilan, Penelitian yang dilakukan Azhar dkk (2020), pada PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo-Medan yang berjumlah 34 orang dengan menggunakan sampel jenuh sehingga semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi. Secara parsial diketahui variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan. Secara parsial diketahui variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo- Medan. Nilai koefisien determinasi 0,887 atau 88,7%. Hal ini memperlihatkan 88,7% variabel disiplin kerja dan kompensasi memberi kontribusi terhadap kepuasan kerja. Sisanya 11,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Penelitian Kesepuluh, Penelitian yang dilakukan Rohana (2020), bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap loyalitas pelanggan. Penelitian ini dilakukan pada 59 orang pelanggan Toko Sepatu X di Medan. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari kepuasan dan loyalitas pelanggan. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisioner dan studi pustaka, kuisioner

dikembangkan dari indikator-indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier sederhana, dengan uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi dan uji parsial. Hasil pengujian diperoleh persamaan regresi linear $Y=0.703 + 0.964X$. Pada model regresi diperoleh nilai konstanta kepuasan pelanggan sebesar 0.703 artinya jika nilai variabel bebas nilainya 0, maka variabel terikat nilainya sebesar 0.703. Koefisien regresi variabel bebas bernilai positif, artinya loyalitas pelanggan Toko Sepatu X di Medan dapat dipengaruhi oleh kepuasan pelanggan. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.915 atau 91.5%, ini menunjukkan bahwa kepuasan mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada loyalitas pelanggan Toko Sepatu X di Medan, sedangkan sisanya 8.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. nilai thitung yang diperoleh kepuasan sebesar 24.750 dengan nilai signifikan sebesar 0.000, ini menunjukkan bahwa nilai thitung $24.750 >$ dari nilai ttabel 2.002 dan nilai signifikan kecil dari 0.05, ini artinya secara parsial kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pelanggan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap loyalitas pelanggan Toko Sepatu X di Medan.

Penelitian Kesebelas, Penelitian yang dilakukan Sari (2019), pada Metrocom di Bandar Lampung ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan promosi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 65 karyawan Metrocom di Bandar Lampung. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier dan Analisis Jalur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan ex post facto dan survey. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja, kompensasi, dan promosi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Metrocom sebesar 86,7%

Penelitian Keduabelas, Penelitian yang dilakukan Maulidira (2018), Pada Gojek di kota Yogyakarta. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan pelanggan, pengaruh motivasi terhadap

loyalitas pelanggan, pengaruh kepuasan terhadap loyalitas pelanggan dan pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap loyalitas pelanggan. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan desain kuantitatif. Lokasi penelitian ini adalah di Kota Yogyakarta. Jumlah sampel penelitian ini adalah sebesar 99 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert. Alat analisis penelitian ini menggunakan dua metode yaitu regresi linear berganda dan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang terdiri dari motivasi rasional dan emosional berpengaruh terhadap loyalitas pelanggan. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai signifikansi t hitung dan nilai signifikansi F hitung yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Kepuasan konsumen memoderasi pengaruh motivasi terhadap loyalitas konsumen karena baik secara bersama-sama ataupun individual, motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap loyalitas pelanggan. Hal tersebut juga ditunjukkan oleh peningkatan R² pada regresi model 1 dan model 2. Kepuasan konsumen memoderasi pengaruh motivasi terhadap loyalitas konsumen karena memiliki nilai R = 98,5% yang lebih besar dari pada R pada model sebelumnya (R = 50,9%).

Penelitian Ketigabelas, Penelitian yang dilakukan Saptarini dan Yudhaningsih (2020), bertujuan untuk mengetahui peranan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang karyawan PT Parama Asia Sejahtera. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) yang disertai dengan uji Sobel. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan loyalitas karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,465 atau 46,5%, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,869 atau 86,9% dan pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,584 atau 58,4% sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,507 atau 50,7% lebih besar

dari pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas karyawan sehingga kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera. Dari hasil penelitian tersebut sebaiknya manajemen PT Parama Asia Sejahtera lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan memberikan kompensasi yang lebih layak dan memberikan jatah cuti kepada karyawan.

Penelitian keempatbelas, penelitian yang dilakukan oleh Calvin Mzwenhlanhla Mabaso and Bongani Innocent Dlamini, (2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak kompensasi, tunjangan pada kepuasan kerja di antara staf akademik di lembaga pendidikan yang lebih tinggi dalam konteks Afrika Selatan. Terdapat kekurangan dalam penelitian yang secara khusus menyelidiki hubungan antara kompensasi, tunjangan dan kepuasan kerja dalam institusi pendidikan tinggi secara nasional. Bahan dan Metode: Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menyelidiki pengaruh penghargaan terhadap daya tarik dan retensi bakat. Pendekatan menghasilkan hipotesis penjelas digunakan dan desain survei digunakan untuk mengumpulkan data melalui kuesioner semi-terstruktur. Sampel sebanyak 279 staf akademik, yang merupakan total populasi peserta dipilih untuk penelitian ini. Hasil: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($p = 0,263$). Selain itu, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara manfaat dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, hanya kompensasi yang secara signifikan memprediksi kepuasan kerja di antara staf akademik.

Penelitian kelimabelas, penelitian yang dilakukan oleh Kingsley Nyarko, PhD, Ms. Dilys Attuah Twumwaa dan Mr. Kobina Impraim Adentwi, (2014) Dengan judul “”. Universitas Ghana, Departemen Psikologi dan Universitas Pendidikan, Winneba, Sekolah Tinggi Teknologi Pendidikan, Departemen Studi Interdisipliner. Journal of Education and Practice Volume 5 No.5, 2014 ISSN: 2222-1735. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru sekolah menengah pertama di Ghana. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru SMP di kota metropolitan di Accra dan sampel penelitian ini 200 guru SMP di Accra. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan

menggunakan convenience sampling. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis inferensial korelasi sederhana (pearson product moment). Analisis statistic deskriptif digunakan karena memberikan pemahaman tentang data melalui distribusi frekuensi, rata-rata, dan standar deviasi mereka. Korelasi pearson juga digunakan untuk menguji hipotesis pertama karena melibatkan pengaruh antara dua variabel yaitu motivasi dan kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja di kalangan guru.

2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Langsung Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas Karyawan dapat dilihat dalam beberapa penelitian diantaranya yang dilakukan oleh Ramdhani (2017), Aqsa (2020), Syafiq dan Rismawati (2021), menyatakan berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap Loyalitas Karyawan dapat dilihat dalam beberapa penelitian diantaranya yang dilakukan oleh Syafiq dan Rismawati (2021), Ma'ruf dkk (2021) dan Menurut Sutrisno (2019), menyatakan berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

Pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Maulidira (2018) menyatakan berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi yang terdiri dari motivasi rasional dan emosional berpengaruh terhadap loyalitas pelanggan, Yuliawati (2020), menyatakan berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap loyalitas konsumen

2.3.2 Pengaruh Langsung Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi dengan Kepuasan Kerja

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa penelitian diantaranya Asyhari (2021), dapat disimpulkan bahwa variabel

Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap variable Kepuasan Karyawan, penelitian lain yang dilakukan Wijayanto (2020), Hasil penelitian adalah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan Azhar (2020), menyatakan berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial diketahui variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial diketahui variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan Secara simultan diketahui disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan Mubaroqah dan Yusuf (2020), Menurut Kingsley Nyarko berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Rohana (2020), berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pelanggan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap loyalitas pelanggan, Penelitian lain yang dilakukan oleh Ramadhani (2017), berdasarkan Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2.3.4 Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja dapat dilihat dari Penelitian yang dilakukan oleh Saptarini dan Yudhaningsih (2020), menyatakan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan loyalitas karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan

Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja dapat dilihat dari Penelitian yang dilakukan Sari (2019), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja, kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan

Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja dapat dilihat dari Penelitian yang dilakukan Maulidira (2018), menyatakan berdasarkan hasil penelitian bahwa Kepuasan konsumen memoderasi pengaruh motivasi terhadap loyalitas konsumen karena baik secara bersama-sama ataupun individual, motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap loyalitas pelanggan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan konsumen memoderasi pengaruh motivasi terhadap loyalitas konsumen

2.4 Hipotesis

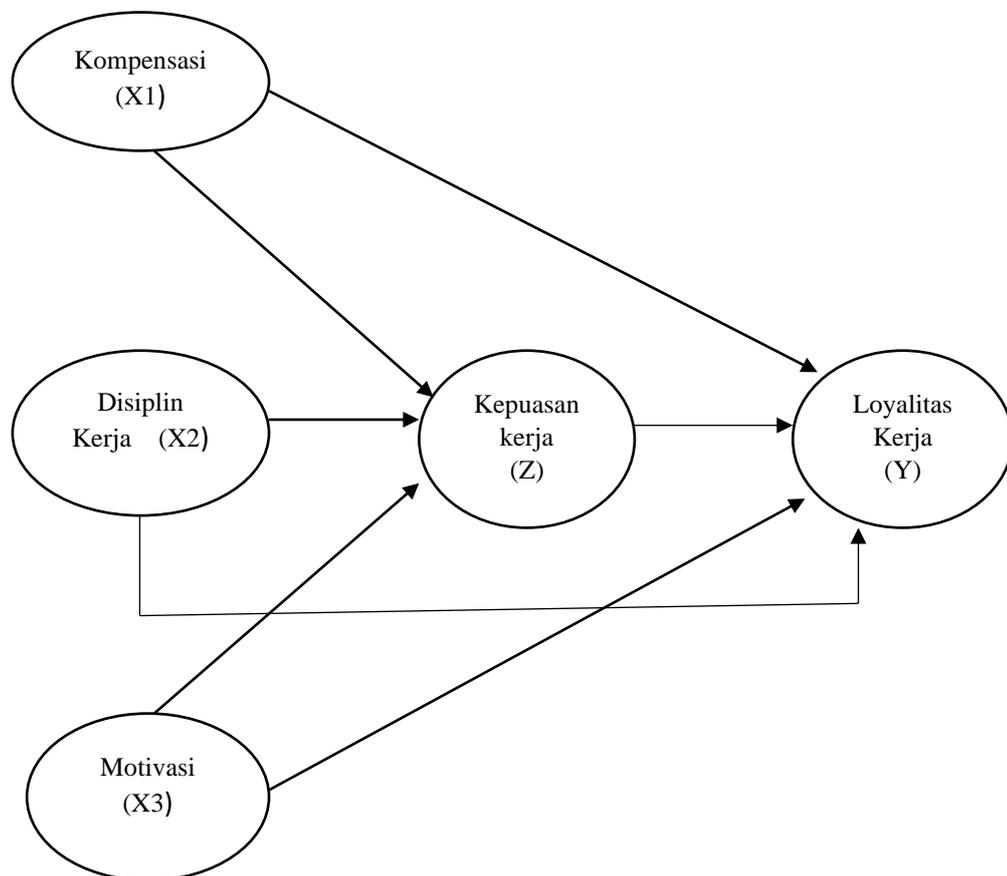
Berikut penjelasan dari pernyataan yang terdapat dalam hipotesis penelitian, yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Bank Mandiri RP soeroso
2. Diduga terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank Mandiri RP soeroso
3. Diduga terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja pada Bank Mandiri RP soeroso
4. Diduga terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Bank Mandiri RP soeroso
5. Diduga terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada Bank Mandiri RP soeroso
6. Diduga terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap loyalitas karyawan pada Bank Mandiri RP soeroso
7. Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Bank Mandiri RP soeroso
8. Diduga terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja pada Bank Mandiri RP soeroso

9. Diduga terdapat pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja pada Bank Mandiri RP soeroso
10. Diduga terdapat pengaruh tidak langsung motivasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja pada Bank Mandiri RP soeroso

2.5 Kerangka Konseptual

Berikut gambar dari kerangka konseptual, berdasarkan paparan variabel terkait pada penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual