

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Loyalitas Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan**

Menurut kamus besar loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas kerja dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Utomo (2010) mengatakan Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi. Pendapat serupa juga dikatakan Syadam (2011) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Kusumo (2006) menyatakan bahwa loyalitas adalah saling mengenal antar anggota dalam kelompoknya yang besar, perasaan memiliki yang kuat, memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan terdapat hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan.

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan.

### 2.1.2 Aspek-aspek Loyalitas

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Trianasari (2011), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

1. Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

2. Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan, kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setian resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

3. Sikap kerja

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif.

4. Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

5. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

6. Hubungan antar pribadi

karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

7. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

### **2.1.3 Dimensi Loyalitas Karyawan**

Ada 5 faktor yang menjadi tolak ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen menurut Utomo (2012), yaitu :

1. Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu.
2. Karyawan tersebut mengenal bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.

3. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya.
4. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing; Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

#### **2.1.4 Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan**

Steers dan Porter dalam Kusumo, (2009) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

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

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi

kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan.

### **2.1.5 Indikator Indikator Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan PP No.10 tahun 79 tentang penilaian pekerjaan Loyalitas menurut Syadam (2012) adalah sebagai berikut :

#### **1. Ketaatan dan kepatuhan**

Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas, ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut.

#### **2. Tanggung jawab**

Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

#### **3. Rasa Memiliki**

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

#### 4. Kesukaan Dengan Pekerjaan

Sebagai manusia, karyawan pasti akan mengalami masa-masa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya setiap hari. Seorang karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan apabila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

## 2.2 Kompensasi

### 2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009) dikemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang meliputi pembayaran uang tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk benefit dan pelayanan, dan insentif untuk memotivasi pekerja agar mencapai loyalitas yang lebih tinggi. Menurut Handoko (2011), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Simamora (2012) menyatakan kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Mangkuprawira (2011) Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Menurut Soekidjo (2009) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Menurut Rivai (2012) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi.

### **2.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi**

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Yani (2012: 142) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua kategori, yaitu :

#### **1. Kompensasi Finansial.**

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

#### **2. Kompensasi Non Finansial.**

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti hubungan antar karyawan, ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

### 2.2.3 Tujuan Kompensasi

Banyak kasus di mana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2012) antara lain :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.



#### 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin maka karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan- peraturan yang berlaku.

#### 7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **2.2.4 Indikator-Indikator Kompensasi**

Indikator untuk menilai kompensasi menurut Simamora (2012) diantaranya sebagai berikut :

#### Kompensasi Finansial

##### 1. Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif byaran tahunan, bulanan atau mingguan.

##### 2. Insentif

Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

##### 3. Tunjangan

Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

## Kompensasi non Finansial

### 1. Fasilitas

Berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu pekerjaan tersebut biasanya berupa benda atau uang.

## **2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan Kerja non Fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pengertian Lingkungan Kerja non Fisik telah dikemukakan oleh beberapa ahli Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan berbentuk non fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Wursanto (2009) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Mangkunegara (2011), Lingkungan Kerja non Fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Sementara itu, Wursanto (2013) menyebutnya sebagai Lingkungan Kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja non Fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja non Fisik adalah hubungan antar karyawan yang menyangkut segi psikis karyawan.

Akan tetapi, Lingkungan Kerja non Fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

### **2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Rivai (2009:793) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa loyal pada perusahaan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan

### **2.3.3 Upaya Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja Non Fisik**

Untuk peningkatan adanya lingkungan kerja yang memberikan kesempatan berlatih dan motivasi belajar, Menurut Noe et al (2008) manajer membutuhkan :

1. Penyediaan bahan, waktu, informasi hubungan kerja, dan alat bantu kerja lainnya bagi karyawan untuk digunakan dengan keterampilan yang baru atau perilaku yang baru sebelum berpartisipasi dalam program pelatihan.
2. Berbicara positif tentang program-program pelatihan perusahaan kepada karyawan.
3. Biarkan karyawan mengetahui bahwa mereka melakukan pekerjaan yang baik bila mereka menggunakan materi-materi pelatihan dalam pekerjaannya.
4. Memperhatikan keanggotaan kelompok kerja yang dilibatkan bersama, yang lainnya dalam percobaan penggunaan keterampilan baru pada pekerjaan dan mensosialisasikan umpan balik serta berbagi pengalaman-pengalaman pelatihan dan situasi-situasi yang sesuai dengan materi pelatihan yang dapat membantu pekerjaannya.
5. Berikan karyawan waktu dan kesempatan yang praktis, untuk mengaplikasikan keterampilan baru atau perilaku yang baru pada pekerjaannya.

Adanya kontribusi yang nyata dari lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja ditemukan dalam penelitian Taiwo (2010), yang mana ditemukan dari penelitian tersebut bahwa lingkungan kerja non fisik seperti adanya faktor manusia, yaitu, hubungan pekerja dengan manajemen dan atau rekan kerja, tingkat kesejahteraan, serta faktor yang terkait dengan tempat pekerja juga terkait dengan tingkat loyalitas, yang akhirnya berdampak juga terhadap produktivitas.

### **2.3.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Indikator-indikator Lingkungan Kerja Non Fisik menurut Wursanto (2013) diukur dengan sebagai berikut :

1. Hubungan dengan atasan

Adalah interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap loyal dalam organisasi

2. Hubungan antar individu

Yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Perlakuan dengan baik

Manusiawi tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing karyawan.

4. Adil dan objektif

Para karyawan mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

Dengan demikian Lingkungan Kerja non Fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Makin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

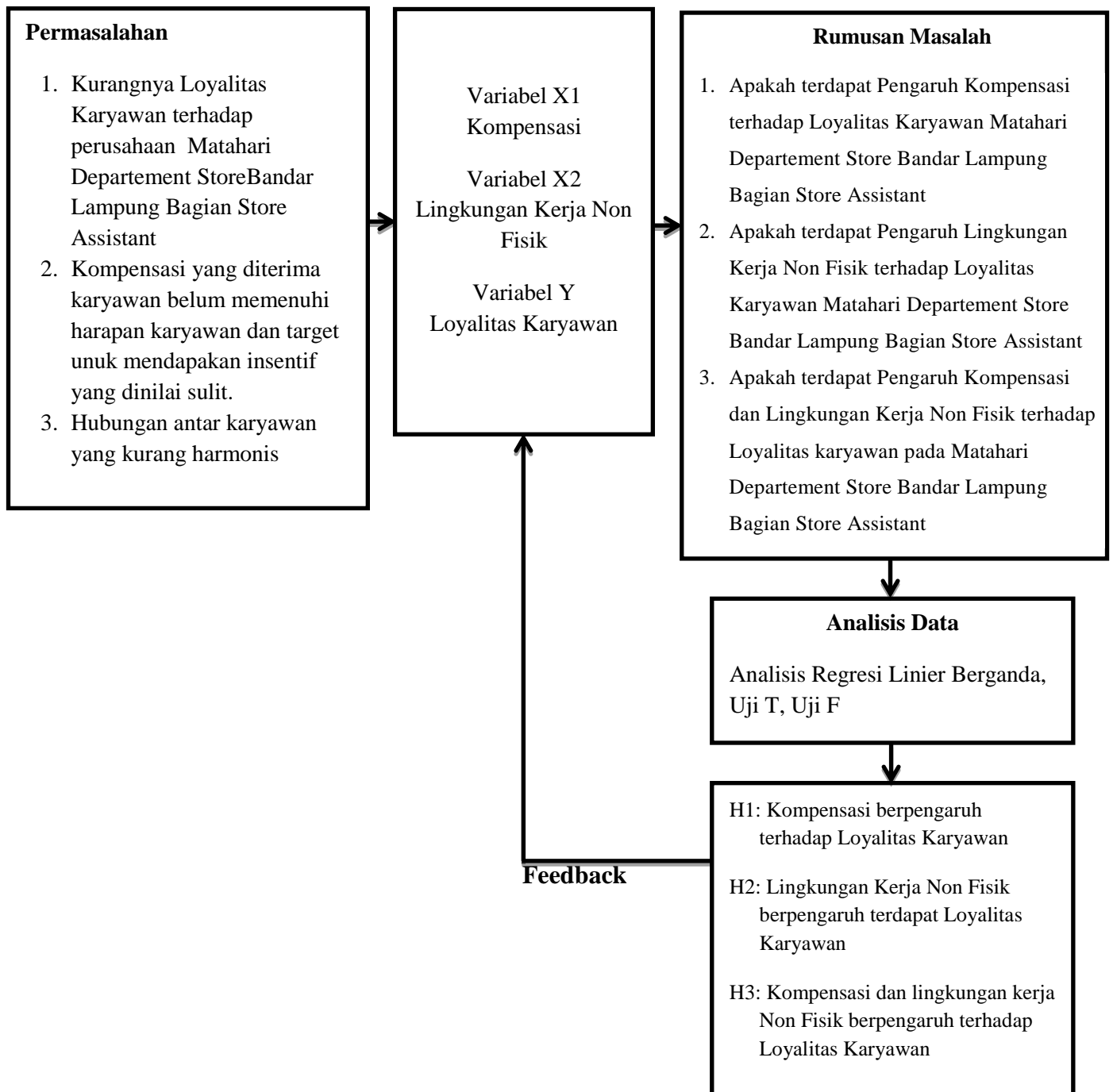
Adapun penelitian terdahulu yang terkait, antara lain :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti                              | Masalah yang diteliti  | Meode penelitian        | Hasil Penelitian   |
|----|---------------------------------------|--|-------------------------|--|
| 1. | Andromike (2014)                      | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa                         | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan                             |
| 2. | Berto Kristanto Purba (2017)          | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cab.Kandis            | Regresi Linear Berganda | Hasil penelititan ini mengungkapkan bahwa Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi dan loyalitas karyawan                       |
| 3. | Rita Ivana Ariyani (2016)             | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta | Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. |
| 4. | Ni made maharani dwi ratnasari (2013) | Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Pada Karyawan Tetap PT. Sier Persero Surabaya                        | Analisis Regresi        | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 adalah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y.                      |

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan gambaran penelitian yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti, dan merupakan tuntutan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis.



## **2.6 Pengembangan Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2016, p.63) hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka piker tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

### **2.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Menurut Simamora (2004) menyatakan kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi.

Masalah yang terjadi pada Matahari Departement Store Bandar Lampung mengenai kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan kebijakan pemberian kompensasi yang masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan dan pemberian insentif yang dinilai tidak sesuai bagi karyawan dikarenakan target yang diberikan perusahaan pada karyawan yang tinggi mengingat nilai insentif yang kecil. Walaupun gaji pokok yang mereka terima selama ini sesuai standar upah minimum regional, namun karyawan masih mengeluh dan merasa tidak puas sehingga menyebabkan kurangnya loyalitas pada perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Berto Kristianto Purba (2017) menyatakan bahwa hasil yang diperoleh dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kebijakan dalam pemberian kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. sehingga dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Matahari Departement Store Bandar Lampung.



### **2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan**

Wursanto (2013) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”.

Masalah yang terjadi pada Matahari Departement Store Bandar Lampung mengenai lingkungan kerja terdapat persaingan karyawan yang begitu ketat dan kurangnya kerjasama karyawan khususnya bagian store asistant sehingga membuat kondisi lingkungan kerja yang kurang harmonis, karyawan dinilai lebih mementingkan kepentingan pribadi yang menyebabkan kurangnya loyalitas karyawan pada perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sebastian S (2017) menyatakan bahwa hasil yang diperoleh dalam penelitan ini mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. sehingga dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H2: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Matahari Departement Store Bandar Lampung.

### **2.6.3 Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan**

Menurut Simamora (2004) menyatakan kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Adapun yang dimaksud dengan Lingkungan Kerja Non Fisik menurut Wursanto (2013) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Berto Kristanto Purba (2017) Hasil penelitan ini mengungkapkan bahwa Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi dan Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan

kerja. Hal ini berarti dengan memberikan kompensasi yang cukup dan meningkatkan lingkungan kerja yang lebih kondusif maka karyawan akan memiliki loyalitas yang cukup tinggi. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H3: Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Matahari Departement Store Bandar Lampung.