

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Ada beberapa tinjauan teoritis dan konsep sejumlah variabel dan fenomena yang akan disajikan dalam tinjauan pustaka ini. Yang tentunya bersumber dari beberapa jurnal (Nasional maupun Internasional) dan buku teks. Lalu ada sumber - sumber lainya seperti dokumen, artikel ilmiah dan laporan hasil penelitian sebelumnya. Sejumlah konsep yang akan dibahas dalam tinjauan pustaka pada penelitian ini.

2.1.1 Insentif Kerja

Pemberian insentif tentunya sangat berpengaruh dan cukup penting dalam suatu perusahaan. Namun tentunya setiap perusahaan memiliki kebijakannya masing - masing mengenai insentif ini. Banyak kebijakan atau syarat terlebih dahulu yang harus tercapai agar insentif dapat turun dan didapatkan oleh para karyawan. Insentif ini juga seringkali dijadikan sebagai motivasi agar para karyawan dapat dengan semangat dan terdorong dalam bekerja untuk mencapai target dan prestasi kerja, sehingga pada akhirnya pun perusahaan akan diuntungkan mengenai hal tersebut.

2.1.1.1 Definisi Insentif Kerja

Insentif adalah salah satu hal yang dijadikan sebagai daya rangsang kepada karyawan tertentu berdasarkan apa yang karyawan tersebut telah dicapai agar lebih terdorong untuk meningkatkan prestasi kerjanya (Hasibuan, 2016). Selain itu juga

insentif didefinisikan sebagai sarana dalam memberikan motivasi berupa dorongan yang memang diberikan dengan sengaja kepada karyawan dalam rangka agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih untuk meraih prestasi kerja dalam sebuah perusahaan (Sarwoto, 2016). Selain itu juga maksud dalam pemberian insentif ini diharapkan agar dapat memenuhi kebutuhan keluarga mereka. Sehingga tentunya para karyawan akan lebih terpacu dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Insentif ini merupakan salah satu penghargaan yang diberikan perusahaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja (Murtisari, 2018). Biasanya semakin tinggi prestasi kerja yang diraih tentunya semakin tinggi pula insentif yang diberikan kepada karyawan. Pemberian insentif ini sangat bermanfaat bagi perusahaan serta dengan karyawan itu sendiri. Bagi karyawan insentif ini sangat berfungsi dalam memberikan semangat dan dorongan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam rangka mencapai hal tersebut tentunya perusahaan harus mampu menciptakan kondisinya dengan pemberian insentif yang akan memuaskan para karyawan. Sedangkan bagi perusahaan insentif ini dapat mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan SDM yang dimilikinya dan tentunya karyawan pun akan memiliki semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada dasarnya ada dua bentuk insentif yang umum diberikan (Sastradipoera, 2016) diantaranya:

1. Insentif *Financial*.

Merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas pencapaiannya dengan berupa uang, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang

ditanggihkan. Selain itu juga insentif yang diberikan dapat berupa jaminan sosial seperti pemerintah rumah dinas, tunjangan kesehatan dan tunjangan lainnya.

2. Insentif *NonFinancial*.

Insentif ini dapat diberikan dalam beberapa bentuk:

- a. Pemberian piagam penghargaan.
- b. Pemberian pujian secara lisan maupun tertulis, secara resmi maupun pribadi.
- c. Ucapan terimakasih secara formal maupun informal.
- d. Promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu, ini juga kerap dilakukan oleh para perusahaan untuk memberikan insentif kepada karyawannya.
- e. Pemberian tanda jasa / medali kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas yang tinggi.
- f. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan, misalnya pada mobil atau yang lainnya.
- g. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

2.1.1.2 Tujuan Pemberian Insentif

Perusahaan dalam memberikan insentif tentunya memiliki tujuan khusus dalam suatu kepentingan perusahaan, tidak hanya sekedar memberi dalam pemberian penghargaan atau apa yang dicapai oleh karyawan tersebut. Tujuan perusahaan memberikan insentif yaitu sebagai dorongan kepada karyawan agar

selalu mempertahankan prestasinya bahkan harus ditingkatkan lebih tinggi lagi, selain itu agar para karyawan memiliki lebih rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Berikut beberapa tujuan pemberian insentif diantaranya (Husnan, 2001):

1. Mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik agar tetap bertahan dalam perusahaan tersebut.
2. Memberikan semangat lebih, gairah dalam meningkatkan produktivitas pencapaian dalam suatu perusahaan.
3. Memberikan dorongan dalam merangsang agar tumbuh rasa kedisiplinan kerja karyawan yang utuh pada suatu perusahaan.
4. Untuk meningkatkan hasil sesuai dengan SOP dan ketentuan perusahaan yang sebelumnya telah disepakati.
5. Menambah penghasilan bagi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa insentif ini merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan untuk memotivasi agar karyawan tersebut lebih semangat dan giat tentunya meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan di suatu perusahaan tersebut.

2.1.1.3 Jenis - Jenis Insentif Kerja

Suatu insentif dalam perusahaan tentunya harus dituangkan se jelas mungkin. Sehingga dapat diketahui oleh para karyawan, juga perusahaan dapat menjadikan hal tersebut sebagai bentuk kontribusi yang baik dalam menumbuhkan gairah dan semangat kerja para karyawan (Akamliyah, 2018). Adapun jenis – jenis insentif tersebut, yaitu:

1. *Piece Work*.

Merupakan Teknik yang digunakan dalam mendorong hasil dari kinerja karyawan dalam bentuk pernyataan jumlah unit produksi.

2. Bonus.

Bonus ini merupakan insentif yang diberikan oleh perusahaan ketika karyawan ini mampu bekerja sebagaimana mestinya hingga tingkat produksi terlampaui.

3. Komisi.

Komisi ini diberikan pada saat karyawan berhasil menyelesaikan tugasnya dan komisi ini sering diterapkan pada bagian tenaga – tenaga penjualan.

4. Insentif

Bagi para eksekutif, insentif ini merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam perusahaan tersebut. Insentif ini biasanya berupa cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva Kematangan.

Kurva kematangan ini adalah pemberian kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji, tidak bisa mencapai pangkat atau tingkat yang lebih tinggi.

6. Rencana Insentif Kelompok.

Kenyataan yang ada dilapangan bahwa keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya karena kinerja suatu individu saja, namun bagaimana suatu kelompok kerja dapat bekerja dalam suatu tim untuk mencapai suatu

keberhasilan. Dapat disimpulkan bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus meningkatkan keuntungan itu sendiri dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

2.1.1.4 Sistem Pemberian Insentif Kerja

Salah satu alasan yang kuat dalam pemberian insentif yaitu adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dan pekerja yang lainnya (Rivai, 2018). Selain untuk meningkatkan gairah dan semangat dalam bekerja program insentif ini di adakan agar seluruh pekerja dapat merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu tentunya karena tumbuh rasa kesadaran bahwa program pembayaran tradisional sangat tidak bagus dalam menghubungkan dengan kinerja. Sehingga jika organisasi ingin mencapai insentif strategis mereka, maka tentang pembayaran tersebut perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan perusahaan organisasi.

Sistem pemberian insentif dapat diklasifikasikan sebagai berikut (Rivai, 2019):

1. Bonus Tahunan

Tidak sedikit perusahaan yang menggantikan meningkatkan pendapat ini berdasarkan pada jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan, bahkan ada juga yang pemberiannya selama setiap triwulan. Namun pada umumnya sering kali bonus ini dibagikan sekali dalam satu tahun. Tentunya bonus ini memiliki kelebihan tersendiri dibandingkan

dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus ini meningkatkan arti pembayaran, karena karyawan menerima upah dengan jumlah yang sangat besar. Kedua, bonus ini tentunya memaksimalkan antara bayaran dan kinerja.

2. Insentif Langsung.

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja lainnya. Bonus ini tidak berdasar pada apapun, seperti rumus, kriteria khusus, atau tujuan tertentu. Bonus ini umumnya diberikan atas imbalan atau kinerja, kadang-kadang bonus ini disebut dengan bonus kilat yang dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Sering kali penghargaan ini berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi, tabungan, atau karangan bunga.

2.1.1.5 Indikator Insentif Kerja

Berikut merupakan indikator dalam pemberian insentif kerja (Siagian, 2015) antara lain:

1. *Piecework*.

Ini merupakan Teknik yang lumrah yang digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas dan kinerjanya adalah dengan cara memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaannya yang dinyatakan dalam bentuk unit produksi.

2. Bonus.

Insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi baku tentunya dapat terlampaui.

3. Komisi.

Merupakan sistem insentif lain yang pastinya lumrah diberikan. Namun pada dasarnya terdapat dua bentuk dalam system ini. Pertama, karyawan ini menerima gaji pokok seperti biasanya, namun penghasilannya bertambah dengan bonus yang diterimanya. Kedua, karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi.

2.1.2 Disiplin Kerja

Semua perusahaan tentunya memiliki standarnya masing – masing dalam mengerjakan suatu tugas ataupun permintaan dari konsumen. Hal ini harus diperhatikan, karena dalam mencapai suatu target dan tujuan perusahaan tentunya kita harus disiplin dalam bekerja dan menghadapi konsumen. Disiplin kerja juga merupakan hal positif yang harus dipertahankan agar timbul kebiasaan yang positif, yang pada akhirnya suatu perusahaan dapat mencapai target dan tujuan sebagaimana mestinya. Disiplin kerja hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, disiplin ini akan membantu perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian disiplin kerja harus dilakukan dengan baik agar banyak hal positif yang tercapai sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan itu sendiri.

2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang harus ditanamkan pada dalam diri setiap individu di dalam maupun di luar organisasi. Setiap individu harus mau dan bersedia dalam mengikuti dan mentaati segala bentuk peraturan – peraturan yang ada dan telah disepakati bersama sebelumnya, serta bersedia dalam menerima apapun konsekuensinya apabila melakukan pelanggaran tersebut. Secara lambat

laun akan menjadi kebiasaan yang sangat baik yang menerap dalam hati dan jiwa mereka. Disiplin adalah kegiatan usaha dalam mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang sudah disepakati sebelumnya dalam melaksanakan kegiatan berorganisasi atau sebuah perusahaan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin juga dijadikan sebagai alat berkoordinasi antara manajer dan karyawan. Tujuannya untuk menekan karyawan dalam menumbuhkan kesadaran dalam dirinya untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Jika dalam berorganisasi banyak bawahan yang tidak menaati aturannya maka disiplin kerja yang dimiliki para karyawan tersebut terbilang buruk. Sebaliknya jika karyawan dengan senang hati menaati peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut, maka dapat disimpulkan para bawahannya memiliki kondisi disiplin kerja yang baik dan sadar akan norma sosial yang ada (Partika, 2020).

Sedangkan disiplin merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari – hari terutama jika berkaitan dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala bentuk peraturan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin merupakan alat cara komunikasi yang digunakan oleh manajer kepada para bawahannya agar mereka dapat bersedia dalam mengubah perilakunya dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati norma sosial yang ada di suatu perusahaan (Sumadhinata, 2018). Disiplin kerja adalah sifat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Ramon, 2019). Namun ada lagi yang menjelaskan bahwa

disiplin kerja merupakan suatu kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang sudah ditetapkan (Muhyadin, 2019).

Berdasarkan uraian pendapat mengenai disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekan timbulnya masalah sekecil mungkin dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Dari beberapa pendapat ahli juga kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap aturan yang berlaku baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Dalam perancangan suatu disiplin kerja tentunya memiliki tujuan. Maksud dan sasaran terpenuhinya dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti (Rizki & Suprajag, 2017):

1. Demi kelangsungan perusahaan, sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja yaitu:
 - a. Agar para tenaga kerja menaati peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.

- b. Tugas dan pekerjaan dapat diselesaikan sebaik mungkin. Serta memberikan pelayanan yang maksimum terhadap pihak tertentu yang memiliki kepentingan khusus dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana bidang dan jasa perusahaan dengan sebaik – baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma – norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

2.1.2.3 Bentuk – bentuk Disiplin Kerja

Disiplin kerja dibagi menjadi dua bentuk (Ilahi, 2017). Dua bentuk tersebut antara lain:

1. *Selfimposed Discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya).

Disiplin ini timbul karena adanya kepuasan kerja yang dirasakan. Sehingga kepuasan kerja ini sangat mempengaruhi terhadap disiplin karyawan dalam perusahaan. Artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi, semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan. Namun jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah. Kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya.

2. *Command Discipline* (Disiplin berdasarkan perintah).

Disiplin ini merupakan disiplin karena adanya aturan dan sanksi yang diberlakukan dalam suatu organisasi. Namun disiplin ini bukan disiplin yang timbul dari diri seorang karyawan itu sendiri, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak *Human Resources* (HR).

2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Agustini, 2019), diantaranya:

1. Kompensasi besar atau kecil akan mempengaruhi penegakan disiplin kerja.
2. Ada atau tidak adanya pemimpin teladan dalam perusahaan. Pemimpin teladan dalam perusahaan sangat penting. Karena seluruh anggota yang terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan akan melihat sejauh mana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari perkataan, tindakan dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada aturan tertentu yang dapat dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi / perusahaan.
4. Keberanian pemimpin saat menindak lanjuti anggota atau bawahan yang melanggar aturan disiplin, pemimpin perlu memiliki keberanian untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

5. Karyawan memiliki karakter yang berbeda satu sama lain, maka pemimpin harus mampu memperhatikan karyawannya yang banyak dan bermacam karakter.
6. Terciptanya kebiasaan positif yang akan mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut adalah:
 - a. Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja.
 - b. Memberikan pujian kepada karyawan sesuai dengan tempat dan waktu, agar karyawan tersebut merasa bangga dengan pujiannya.
 - c. Sering melibatkan karyawan dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
 - d. Memberi tahu kapan karyawan ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerjanya, dengan memberi tahu mereka dimana dan untuk bisnis apa, bahkan kepada bawahannya.

2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi (Agustini, 2019). Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Kehadiran.

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

2. Tata Cara Kerja.

Cara aturan atau ketentuan yang dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada Atasan.

Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran Bekerja.

Kesadaran bekerja yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

5. Tanggung Jawab.

Tanggung Jawab yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tentunya berkaitan dengan dua faktor, yaitu *Motivator - Hygiene*. *Motivator* ini berkaitan dengan beberapa hal yaitu pekerjaan yang menawarkan prestasi, pengakuan, pekerjaan yang menantang, tanggung jawab serta prospek kemajuan. Sedangkan faktor *hygiene* berkaitan dengan hal – hal seperti kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, hubungan kerja dan kondisi kerja. Namun ternyata faktor *Hyegien* hanya berpengaruh terhadap mengeliminasi kepuasan kerja, dan tidak mampu mempengaruhi dalam meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor *motivator* tentunya dapat meningkatkan kepuasan kerja jika apabila faktor ini ada (Mukmin, 2021).

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang terpenting dalam suatu perusahaan, salah satu hal yang dapat diukur dalam melihat kepuasan kerja ini adalah bagaimana perusahaan dapat memperlakukan pekerjanya. Baik buruknya perlakuan sebuah

perusahaan terhadap pekerjanya dapat mempengaruhi kepuasan pekerja itu sendiri dalam bekerja (Sutaguna, 2022). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional seorang pekerja entah itu menyenangkan atau tidak menyenangkan pada saat mereka memandang pekerjaan mereka (Sutrisno, 2009). Selain itu juga kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai bentuk penilaian, perasaan atau sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya dan tentunya memiliki hubungan dengan beberapa hal seperti lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan lain sebagainya (Koesmono, 2005).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan pada suatu pekerjaan tertentu. Yang tentunya merupakan hasil dari evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut (Judge, 2018). Sudah tentu kepuasan kerja ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, karyawan ini merupakan aset yang paling berharga bagi perusahaan yang harus dikelola dengan optimal sehingga dapat berkontribusi dan menguntungkan bagi perusahaan. Salah satu hal utama yang harus diperhatikan pastinya kepuasan kerja karyawan ini, karena karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja ini merasakan hal – hal seperti tidak nyaman dalam bekerja, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak akan fokus dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan (Burhanudin, 2012), pada akhirnya kepuasan kerja tidak akan tercapai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seorang karyawan yang di dalamnya menggambarkan

sikap terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan mereka melalui kegiatan kerja atau bekerja.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara praktis terdiri dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh karyawan itu sendiri sejak dia bekerja di suatu perusahaan. Sedangkan faktor ekstrinsik ini meliputi hal – hal yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri seperti kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem gaji dan lain sebagainya.

Selain itu juga masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya (As'ad, 2004):

1. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini apakah terdapat kesempatan untuk memperoleh pengalaman yang lebih dan tentunya peningkatan kemampuan selama karyawan tersebut bekerja.

2. Keamanan Kerja.

Faktor ini sering kali dijadikan sebagai penunjang dalam karyawan merasakan kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Rasa aman pada karyawan sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

3. Gaji.

Faktor ini penyebab banyaknya ketidakpuasan pada karyawan dan sangat jarang juga orang yang mengekspresikan kepuasannya dengan sejumlah uang yang diterimanya.

4. Manajemen kerja.

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi yang stabil, sehingga karyawan akan merasa puas karena dapat bekerja dengan nyaman.

5. Kondisi kerja.

Dalam hal ini kondisi penunjang karyawan yang dapat membuatnya nyaman, diantaranya tempat kerja, ventilasi, penyorotan, kantin, tempat parkir dan lain sebagainya.

6. Pengawasan (Supervisi).

Tidak sedikit karyawan yang menganggap supervisi ini merupakan figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk akan berakibat fatal terhadap absensi dan *turnover*.

7. Faktor intrinsik dari pekerjaan.

Atribut dalam suatu perusahaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan terhadap tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8. Komunikasi.

Lancarnya suatu komunikasi yang dilakukan oleh karyawan dengan atasannya sering dipakai untuk menyukai jabatannya. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa kesediaan pimpinan dalam mendengarkan, memahami dan mengakui pendapat karyawan sangat penting dalam menumbuhkan kepuasan kerja karyawan.

9. Aspek sosial dalam pekerjaan.

Aspek ini merupakan salah satu sikap yang memang sangat sulit untuk digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidaknya dalam pekerjaan.

10. Fasilitas.

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Selain itu ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja (As'ad, 2004)

diantaranya:

1. Faktor psikologis.

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.

2. Faktor fisik.

Faktor yang berhubungan dengan fisika lingkungan kerja itu sendiri, seperti kondisi fisik pegawai, yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara dan kesehatan pegawai.

3. Faktor finansial.

Faktor ini mengenai bentuk yang diberikan dari perusahaan seperti jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang tentunya meliputi sistem

penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain – lain.

4. Faktor sosial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berikut merupakan beberapa indikator kepuasan kerja (Widodo, 2015):

1. Gaji.

Pemberian gaji yang diterima oleh seseorang setelah menyelesaikan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri.

Karyawan bersangkutan merasakan elemen kepuasan dalam pekerjaannya.

3. Rekan kerja.

Teman – teman yang memang senantiasa berinteraksi dalam suatu lingkungan kerja. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan ataupun sebaliknya.

4. Atasan.

Seseorang yang memiliki wewenang dalam memberikan perintah atau petunjuk pelaksanaan. Terkadang cara atasan dalam pemerintah tersebut dapat menyenangkan bagi seseorang atau malah sebaliknya.

5. Lingkungan kerja.

Kondisi fisik maupun psikologi.

2.1.4 Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan suatu bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya dimana ia bekerja sehari-hari. Loyalitas ini berhubungan dengan kondisi psikologis seseorang yang tentunya mengikat antara karyawan tersebut terhadap perusahaannya. Kondisi loyalitas ini tidak hanya dapat dilihat dari segi fisiknya saja. Namun pada saat seseorang memberikan loyalitasnya kepada sebuah perusahaan maka selain seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi itu, hal yang dapat kita lihat dari seberapa besar pikirannya, perhatiannya, gagasannya serta dedikasi yang tulus sepenuhnya kepada perusahaan tersebut (Onsardi, 2019).

Untuk melihat seberapa loyal seorang karyawan terhadap perusahaannya dapat dilihat dari aspek – aspek seperti taat terhadap peraturan yang ada, tanggung jawab pada perusahaan atau organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaannya.

2.1.4.1 Definisi Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan suatu sikap positif dari seorang karyawan kepada perusahaan tempat ia bekerja. Jika seorang pegawai ini memiliki sikap loyalitas yang sangat tinggi, dia akan bekerja bukan hanya untuk dirinya saja, melainkan untuk kepentingan perusahaan juga (Citra, 2019). Loyalitas atau kesetiaan ini tentunya menjadi salah satu unsur yang digunakan perusahaan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Hasibuan, 2014). Kita dapat melihat kesetiaan ini dalam jiwa seorang karyawan pada saat mereka siap menjaga dan membela organisasi atau

perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan dari sekelompok orang yang tidak bertanggung jawab yang akan merugikan perusahaan. Loyalitas merupakan suatu kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih dari itu, seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan itu mutlak sangat diperlukan demi kesuksesan organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Loyalitas sangat mencerminkan bentuk kesetiaan dari karyawan kepada perusahaan di mana tempat ia bekerja. Loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak berpindah – pindah ke perusahaan lain, karena besar kecilnya loyalitas ini sangat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan (Siagian, 2014). Loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditujukan kepada perusahaan sehingga dalam kondisi apa pun perusahaan saat itu para karyawan ini akan tetap bertahan dalam perusahaan (Nitisemito, 2011). Oleh karena itu pentingnya loyalitas karyawan ini bagi suatu perusahaan, karena jika para karyawan sudah loyal terhadap perusahaan, maka operasional perusahaan akan stabil (Mary, 2016). Jika loyalitas karyawan rendah, kemungkinan yang akan terjadi akan banyak karyawan yang mengundurkan diri sehingga kegiatan operasional akan terganggu dan terhambat. Karyawan yang baru direkrut juga perlu dilatih agar dapat menyesuaikan dengan kondisi perusahaan yang baru dan ini sudah dipastikan operasional perusahaan akan terganggu dalam meraih tujuan perusahaan (Putra, 2019). Pentingnya loyalitas karyawan salah satunya agar mempermudah operasional dan meminimalisir ongkos perekrutan

baru bila banyak karyawan yang mengundurkan diri akibat kurangnya loyalitas kepada perusahaan (Adekunle, 2014).

2.1.4.2 Tujuan Loyalitas Karyawan

Menumbuhkan rasa loyalitas para karyawan ini tentunya memiliki tujuan (As'ad, 2013) diantaranya:

1. Meningkatkan produktivitas kerja. Pada posisinya ini, peningkatan kerja akan berpengaruh pada produktivitas kerja.
2. Dalam rangka meningkatkan kuantitas dan kualitas, tentunya karyawan yang sangat loyal akan mendapatkan banyak keuntungan dari sedikitnya melakukan kesalahan dalam pekerjaan yang mereka kerjakan.
3. Dalam perencanaan sumber daya manusia, karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan tentunya berkemungkinan akan bekerja lebih lama dimasa yang akan datang.
4. Pada saat perusahaan akan mengadakan pelatihan yang sesuai, maka tentunya lingkungan dalam perusahaan tersebut akan lebih baik dengan suasana yang sangat nyaman. Loyalitas karyawan inilah yang akan mempengaruhi semangat kerja mereka.
5. Stres kerja akan terhindar dari karyawan akibat loyalitas ini. Selain itu juga loyalitas dapat meningkatkan interaksi yang akan mempengaruhi kinerja bisnis.
6. Retensi karyawan yang tentunya sangat menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Akan terciptanya integritas, kebijaksanaan dan rasa hormat dalam bekerja.

2.1.4.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Berikut merupakan beberapa indikator yang dipakai dalam mengidentifikasi loyalitas diantaranya (Powers, 2014):

1. Ketaatan.

Bagaimana si karyawan ini selalu menaati perintah yang diberikan oleh atasan, atau bahkan seluruh kebijakan yang ada di perusahaan tersebut.

2. Bertanggung jawab.

Memahami dan bertanggung jawab terhadap tugas maupun pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Bahkan merasa bertanggung jawab atas keberlangsungan suatu perusahaan.

3. Pengabdian.

Suatu pemikiran dan tenaga yang diberikan dengan ikhlas kepada perusahaan. Selalu ingin memperjuangkan dan menjaga perusahaan, tetap bertahan apa pun yang terjadi dan dalam kondisi apa pun suatu perusahaan.

4. Kejujuran.

Tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan uraian penelitian terdahulu yang memang sangat diperlukan dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Karena data yang mendukung merupakan penelitian yang relevan dengan permasalahan yang dibahas. Diantaranya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun / Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
1	Asep Kurniawan, Fitriyani / Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan/ 2021	Persamaan terdapat pada variabel X_1 yaitu Insentif	Perbedaan terdapat pada variabel X_2 dan Y yaitu Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan	Insentif berpengaruh terhadap karyawan di PT TK Industrial Indonesia.	Kerja positif kinerja PT TK	JRKA Volume 7 Isue 2, Agustus 2021: 1-18
2	Amirah Hanin, Abd Kodir Djaelani, M. Khoirul ABS / Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo (JAWA POS GROUP) / 2021	Persamaan terdapat pada variabel X_2 dan Y yaitu Insentif dan Loyalitas	Perbedaan terdapat pada variabel X_1 yaitu Pengembangan Karir	- Insentif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. - Pengembangan karir dan pemberian insentif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.		e – Jurnal Riset ManajemenPR ODI MANAJEMEN N Fakultas Ekonomi Unisma

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Asep Saepul Ma'ruf, M. Aziz Firdaus, Rachnatullaily, Tina Kartika Rinda / Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan / 2021	Persamaan terdapat pada variabel X_1 dan X_2 dan Y yaitu Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Tidak terdapat perbedaan dari segi variabel.	<ul style="list-style-type: none"> - Insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja. - Insentif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. - Disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. - Insentif melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. 	Jurnal Manager Vol. 4, No. 1, Februari 2021
4	Nasib, Martin / Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Pegawai / 2018	Persamaan terdapat pada variabel X_2 yaitu Insentif	Perbedaan terdapat pada X_1 dan Y variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	STMIK Royal – AMIK Royal Kisaran, Asahan, Sumut - 3 September 2018
5	Eko Murti Saputra, Sri Langgeng / Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan / 2018	Persamaan terdapat pada variabel X_2 yaitu Insentif	Terdapat perbedaan pada variabel X_1 dan X_3 serta Y yaitu Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan	- Lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.	DIMENSI, VOL. 7, NO. 3 : 421-433 NOVEMBER 2018 ISSN: 2085-9996

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6	Muhammad Arif , Taufik Maulana, Muhammad Taufik Lesmana / Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan / 2020	Persamaan terdapat pada variabel X_1 yaitu Disiplin Kerja	Perbedaan terdapat pada variabel X_2 dan Y yaitu Kemampuan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan	- Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.	Jurnal Humaniora, Vol.4, No. 1, April 2020 : 106 -119
7	Abdul Rachman Saleh & Hardi Utomo / Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di P INKO JAVA SEMARANG / 2018	Persamaan terdapat pada variabel X_1 yaitu Disiplin Kerja	Terdapat perbedaan pada variabel X_2, X_3, X_4 dan Y yaitu Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja	Disiplin Kerja dan variabel Etos Kerja (X_3) memberikan kontribusi. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama sama atau simultan terhadap Produktivitas Kerja.	Among Makarti Vol.11 No.21, Juli 2018
8	Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina / Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan / 2019	Persamaan terdapat pada variabel X_1 dan X_2 yaitu Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja	Perbedaan terdapat pada Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan	- kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - kedisiplinan dan kepuasan dapat digunakan sebagai reduktor naik atau turunnya kinerja.	Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3, (1), 2019, 21-30 e-2579-9401, p-2579-9312

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9	Abdul Hanafi, Zulkifli Zulkifli / Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan / 2018	Persamaan terdapat pada variabel X_2 yaitu Disiplin Kerja	Perbedaan terdapat pada Variabel X_1, X_3 dan Y yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	- Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. - Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.	DIMENSI, VOL. 7, NO. 2 : 406-422 JULI 2018 ISSN: 2085-9996
10	Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung / Pengaruh Rotasi Jabatan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan / 2020	Persamaan terdapat pada variabel X_2 yaitu Disiplin Kerja	Perbedaan terdapat pada variabel X_1 dan X_3 serta Y yaitu Rotasi Jabatan Kerja, dan Beban Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan	- Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja . - Beban Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. - Rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	DIMENSI, VOL. 9, NO. 3 : 480-493 NOVEMBER 2020 ISSN: 2085-9996
11	Silahul Mukmin, Indra Prasetyo / Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening / 2021	Terdapat persamaan pada Variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja	Perbedaan terdapat pada variabel X_1, X_2 dan Y yaitu Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	- Kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung.	Jurnal Manajerial Bisnis Vol. 4 No. 2 Desember- Maret 2021 ISSN 2597-503X

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12	I Nyoman Tri Sutaguna1, Rihfenti Ernayani , Festus Evly R.I. Liow , Cut Susan Octiva, Rianti Setyawasih / Analisis Pengaruh Paket Remunerasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan / 2022	Terdapat persamaan pada variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja	Perbedaan terdapat pada variabel X_1 dan X_2 serta variabel Y yaitu Pengaruh Paket Remunerasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention	Variabel Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Paket Remunerasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .	<i>Journal of Business, Management and Accounting</i> Volume 4, Nomor 1, Juli - Desember 2022
13	Garaika / Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja / 2020	Terdapat persamaan pada variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja	Perbedaan terdapat pada variabel X_1 dan X_2 yaitu Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan	- kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. - motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 21(1), 28-4. Volume 21 Nomor 1, April 2020, 28-41.
14	Tomy Sun Siagian , Hazmanan Khair / Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening / 2018	Terdapat persamaan pada Variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja	Perbedaan terdapat variabel X_1 , X_2 dan Y yaitu Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No. 1, September 2018, 59-70

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15	Munir, Muhammad Fachmi, Amar Sani / Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi / 2020	Terdapat persamaan pada variabel X_1 dan Variabel mediasi yaitu Disiplin dan Kepuasan Kerja	Perbedaan terdapat pada variabel X_2 dan Y yaitu Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	-Disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja,	Jurnal Mirai Management. e-ISSN : 2597 - 4084, Volume 5 No.2 2020
16	Putu Meidita Larastini, I Gusti Ayu Dewi Adnyani / Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan <i>Work – Life Balance</i> Terhadap Loyalitas Karyawan / 2019	Persamaan terdapat pada variabel X_1 dan Y yaitu Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan	Perbedaan terdapat pada variabel X_2 dan X_3 yaitu Lingkungan Kerja dan <i>Work – Life Balance</i>	- kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. - Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.	E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 6, 2019 :3674-3699
17	I Wayan Sentana Putra, Anak Agung Ayu Sriathi / Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan / 2019	Persamaan terdapat pada variabel Y yaitu Loyalitas Karyawan	Perbedaan terdapat pada variabel X_1 , X_2 , dan X_3 yaitu Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi	- lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. - Stres kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan . - Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.	E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, 2019: 7746 – 7774

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
18	Shohibatun Naufalia, Didit Darmawan, Jahroni, Tri Seno Anjanarko, Misbachul Munir, Samsul Arifin / Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> , Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan / 2022	Persamaan terdapat pada variabel Y yaitu Loyalitas Karyawan	Perbedaan terdapat pada variabel X ₁ , X ₂ , dan X ₃ yaitu Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja	- <i>Quality of work life</i> berpengaruh yang signifikan pada loyalitas karyawan. - Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh stres kerja.	<i>Journal of Trends Economics and Accounting Research</i> Vol 2, No 4, Juni 2022, pp 114–120
19	Lola Mlino Citra, Muhammad Fahmi / Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan / 2019	Persamaan terdapat pada variabel, X ₂ dan Y yaitu Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan	Perbedaan terdapat pada variabel X ₁ dan X ₃ yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja	- Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan - Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas Karyawan - Motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019, 214-225

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
20	Onsardi, Kahirul Bahrun, Ratnawili / Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja / 2019	Persamaan terdapat pada variabel Y dan Variabel Intervening yaitu Loyalitas Karyawan dan Kepuasan Kerja	Perbedaan terdapat pada variabel X ₁ dan X ₂ yaitu Kompensasi dan Pemberdayaan	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh langsung positif kompensasi terhadap loyalitas karyawan. - Terdapat pengaruh langsung positif pemberdayaan terhadap loyalitas karyawan. - Terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. - Terdapat pengaruh langsung positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan - Terdapat pengaruh langsung positif pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan. - Terdapat pengaruh langsung positif kompensasi terhadap pemberdayaan karyawan. 	Makalah Seminar Nasional KKNMu, September 2019. Bengkulu

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kunci terwujudnya tujuan tersebut adalah ketika loyalitas karyawan terwujud di suatu perusahaan. Didunia klinik kecantikan,

peran terapis sangat penting, karena sebelum dokter melakukan tindakan utama, yang menangani pasien terlebih dahulu adalah terapis. Berdasarkan data dari klinik kecantikan di Kota Tasikmalaya, rata – rata *turnover* yang ada dalam kurun waktu 2 tahun mengalami peningkatan, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa loyalitas karyawan yang ada di klinik kecantikan di Kota Tasikmalaya rendah, oleh karena itu agar loyalitas karyawan meningkat, perusahaan harus memperhatikan insentif, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Karena ketiga hal tersebut dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan alat cara komunikasi yang digunakan oleh manajer kepada para bawahannya agar mereka dapat bersedia dalam mengubah perilakunya dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati norma sosial yang ada di suatu perusahaan (Sumadhinata, 2018). Ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab (Agustini, 2019).

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Disiplin kerja dapat mendidik karyawan agar selalu menaati segala peraturan yang ada di perusahaan. Karyawan dan perusahaan memiliki keterikatan satu sama lain, saling membutuhkan dan itu perlu disadari oleh karyawan. Oleh karena itu perusahaan dalam membuat kebijakan dan peraturan harus jelas dan adil tanpa merugikan pihak lain bahkan peraturan tersebut harus membuat para karyawan nyaman sehingga karyawan dapat menaati peraturan serta dapat bertahan dan memberikan loyalitasnya terhadap perusahaan. Pentingnya disiplin kerja dalam

menumbuhkan rasa loyalitas karyawan didukung oleh penelitian terdahulu yang menghasilkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara positif disiplin kerja terhadap loyalitas kerja (Ma'ruf A. S., Firdaus, Rinda, & Rachnatullaily, 2021). Dikuatkan Kembali oleh penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan (Mahri, 2021)

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah bagaimana perusahaan dapat memperlakukan pekerjanya. Baik buruknya perlakuan sebuah perusahaan terhadap pekerjanya dapat mempengaruhi kepuasan pekerja itu sendiri dalam bekerja (Sutaguna, Ernayani, R.I Liow, Octiva, & Setyawasih, 2022). Terdapat indikator dalam kepuasan kerja, yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan dan lingkungan kerja (Widodo, 2015).

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tumbuhnya rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi yang berkelanjutan dalam jangka panjang, kepuasan kerja perlu diperhatikan. Sehingga pada saat para karyawan mengerjakan tugasnya masing – masing dapat menghasilkan hasil yang optimal. Jika para karyawan merasakan kepuasan pada saat bekerja, maka karyawan tersebut akan terus meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan dapat menjadi salah satu indikator dalam menentukan sikap karyawan tersebut terhadap perusahaan. Sehingga kepuasan kerja dapat menghasilkan pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, yang memiliki arti semakin baik kepuasan kerja karyawan maka loyalitas karyawan akan meningkat. Sama halnya seperti penelitian terdahulu yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan

(Larasatrini & Adnyani, 2019). Sama seperti penelitian terdahulu menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan (Giovanni & Ie, 2022)

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, hal itu dikuatkan oleh penelitian terdahulu yang menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Yuliantini & Santoso, 2020). Selain itu sejalan juga dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020)

Disiplin kerja dan kepuasan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu insentif kerja. . Insentif adalah salah satu hal yang dijadikan sebagai daya rangsang kepada karyawan tertentu berdasarkan apa yang karyawan tersebut telah dicapai agar lebih terdorong untuk meningkatkan prestasi kerjanya (Hasibuan, 2016). Insentif kerja dapat membantu meningkatkan disiplin kerja karyawan, rendahnya disiplin kerja suatu karyawan dapat disebabkan oleh persoalan insentif kerja. Selain itu juga insentif kerja memiliki peran penting dalam tinggi rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan. Adapun indikator dari insentif kerja yaitu *piecework*,. bonus, komisi (Siagian, 2015).

Perusahaan dapat membuat program sedemikian rupa dalam rangka menciptakan insentif yang tepat bagi karyawan yang ada. Sehingga dengan begitu karyawan dapat dengan sukarela meningkatkan sikap disiplin kerjanya serta akan tumbuh rasa puas terhadap apa yang mereka kerjakan. Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja (Firdaus,

2017). Berdasarkan penelitian terdahulu yang lainnya menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja (Chania, Siregar, Rozali, & Pahlevi, 2021). Selain itu juga penelitian yang menyatakan hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja menyatakan bahwa insentif kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Enriko & Arianto, 2022). Sejalan juga dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Meutia & Narpati, 2021)

Dengan memahami bagaimana insentif kerja mempengaruhi disiplin kerja dan kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, setra disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, instansi dapat mengambil tindakan yang lebih tepat ketika akan mengelola sesuatu yang berkaitan dengan variabel tersebut.

2.3 Hipotesis

Bagian ini berisi mengenai hipotesis, hipotesis yang dikemukakan menjadi dasar dari upaya memecahkan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik hipotesis penelitian yaitu:

H₁: Insentif kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

H₂: Insentif kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H₄: Disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

H₆: Disiplin kerja memediasi pengaruh insentif kerja terhadap loyalitas karyawan

H₇: Kepuasan kerja memediasi pengaruh insentif kerja terhadap loyalitas karyawan