

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Didalam kajian pustaka ini memuat penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dimana berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya mendasari penulis untuk menyusun penulisan ini. Berikut adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

2.1.1 Kompensasi

Kompensasi adalah suatu hal yang umumnya diberikan oleh perusahaan pada karyawan atas balas jasa atau penghargaan karan pengorbanannya dalam waktu, tenaga dan prestasinya, berikut pengertian kepemimpinan menurut para ahli :

(Edison et al., 2017) mendefinsikan kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya. Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya.

Menurut Kasmir (2015:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Makna dari pendapat diatas adalah kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan untuk karyawan dalam bentuk keuangan maupun non keuangan.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2017:78) Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Makna dari pendapat diatas adalah kompensasi sebagai balas

jasa perusahaan atau organisasi yang diberikan kepada karyawan dalam pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran.

2.1.1.1 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang dapat dilihat dari berbagai hal. Indikator-indikator kompensasi menurut (Edison et al., 2017), adalah:

1. Normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri atas gaji atau upah (termasuk didalamnya gaji/upah pokok, tunjangan tetap
 - a) Upah/Gaji adalah komponen yang terdiri atas upah/gaji pokok dan tunjangan-tunjangan tetap (tunjangan yang bersifat tetap yang tidak dipengaruhi kehadiran
 - b) Tunjangan tetap adalah tunjangan-tunjangan bersifat tetap yang tidak dipengaruhi kehadiran
2. Kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan/atau karena pertimbangan khusus, seperti tunjangan professional, tunjangan makan dan transport, bonus, uang cuti, jasa produksi dan liburan.
 - a) Tunjangan tidak tetap adalah kompensasi yang diterima diluar ketentuan upah/gaji minimum. Tunjangan ini dipengaruhi oleh kehadiran, misal uang makan dan uang transport.
 - b) Insentif adalah bentuk kompensasi diluar upah yang diberikan kepada karyawan atau pegawai atas usaha tambahnya dalam membantu perusahaan. Misalnya karena berhasil mencapai target atau karena perusahaan mencapai laba tahunan dengan membagi jasa produksi, termasuk insentif cuti tahunan.
 - c) Liburan biasanya dilakukan sekali dalam setahun, baik untuk karyawan atau pegawai sendiri maupun bersama keluarga. Kompensasi seperti ini tidak bersifat wajib, tapi sangat bermanfaat dalam membangun kebersamaan.

Indikator-indikator kompensasi menurut (Mangkunegara, 2016) adalah tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, struktur pembayaran, penentuan bayaran individu, metode pembayaran dan kontrol pembayaran,

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016, p.118) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya Hidup/Cost Living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqualified unemployment).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah

2.1.2 Iklim Organisasi

Terdapat pengertian iklim Organisasi menurut para ahli diantaranya Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, karena iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik (Frimansah & Santy, 2011) Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukan merupakan hal yang mudah, karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya (Sullaida, 2010). Hasil penelitian Dewi (2016) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dapat dijelaskan jika iklim organisasi di perusahaan baik, maka loyalitas karyawan juga semakin baik. Iklim organisasi adalah bagaimana karyawan memandang organisasinya, dan jenis sikap yang mereka miliki terhadap organisasinya (Bassem, 2017).

2.1.2.1 Indikator Iklim Organisasi

Menurut Bassem (2017), Iklim organisasi dapat diukur melalui tujuh indikator yang terdiri dari:

1. Struktur, yaitu memiliki tanggung jawab dan peran yang jelas dan terorganisir dengan baik.
2. Tanggung Jawab, yaitu sejauh mana karyawan bertanggung jawab untuk mencapai pekerjaan mereka, dorongan dari kebijaksanaan dan penilaian individu dimana karyawan dibuat merasa bahwa mereka “bos mereka sendiri”.
3. Risiko, yaitu kesediaan untuk mengambil risiko dan peluang atas ide-ide karyawan.
4. Penghargaan, yaitu karyawan percaya bahwa penghargaan diberikan secara adil, tergantung pada kualitas pekerjaan dan penghargaan kinerja positif lebih signifikan daripada hukuman dalam organisasi.

5. Kehangatan, yaitu bagaimana interaksi antar karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.
6. Dukungan, yaitu sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antar karyawannya
7. Konflik, yaitu menjaga hubungan interpersonal yang baik dan menghindari konflik dan perselisihan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Higgins (dalam Pratama, 2020) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim yaitu:

1. Manajer / Pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2. Tingkah Laku Karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga menguranginya menjadi negatif.

3. Tingkah Laku Kelompok Kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

4. Faktor Eksternal Organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim.

5. Latihan dan Pengembangan

Yaitu cara meningkatkan dan memperbaiki pengetahuan karyawan pada masa sekarang maupun dimasa mendatang.

6. Struktur Tugas dan Tanggung Jawab

Pembagian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

7. Imbalan Untuk Karyawan

Pemberi balas jasa yang diberikan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

8. Keamanan Resiko

Suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat kerja.

2.1.3 **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas sebagai kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Sutrisno (2014: 23) loyalitas adalah “usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya”.

Robbins (2015: 21) mengemukakan bahwa “loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab”. Rivai (2016: 24) berpendapat bahwa “loyalitas pada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerja yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya”.

2.1.3.1 Faktor Loyalitas Karyawan

Sutrisno (2014:24) “mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain”:

1. Motivasi

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2. Pengembangan Karir

Pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

3. Disiplin Kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

4. Kepuasan Kerja

Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja.

5. Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

6. Karakteristik Pekerjaan

Sifat atau tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri.

7. Kompensasi

Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.

8. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

9. Budaya Organisasi

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.

2.1.3.2 Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2014: 28) indikator-indikator loyalitas adalah sebagai berikut:

1. Kemauan Untuk Bekerjasama

Karyawan dapat bekerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. Sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan”.

2. Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan

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

3. Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati bisa dilihat dari karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok”.

Menurut Robbins (2015: 24) indikator-indikator loyalitas adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Pribadi

Loyalitas timbul karena dipengaruhi oleh usia seseorang, tingkat pendidikan seseorang serta sifat masing-masing pribadinya.

2. Karakteristik Pekerjaan

Loyalitas timbul karena karyawan merasa cocok dan nyaman akan pekerjaan yang diembannya, selain itu adanya lingkungan kerja yang mendukung.

3. Karakteristik Desain Perusahaan

Loyalitas ada karena diikuti sertakannya karyawan dalam musyawarah pengambilan keputusan.

4. Pengalaman yang didapatkan dalam Perusahaan

Yaitu meliputi sikap dan tingkah laku yang positif, dan juga kepercayaan terhadap perusahaan. Ini yang nantinya dapat memberikan rasa aman, dan adanya kepuasan tersendiri yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa indikator dari loyalitas adalah kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki terhadap perusahaan dan kesukaan terhadap pekerjaan.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan merujuk pada beberapa hasil penelitian sebelumnya yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang penulis lakukan sekarang. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian terhadap beberapa penelitian sebelumnya yang telah berdiskusi dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan oleh penulis. Berikut adalah isi penelitian dalam bentuk tabel:

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
1	Ni Putu Dian Purnamasari & Desak Ketut Sintaasih (2017)	Judul : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Metode : analisis deskriptif dan analisis jalur Sampel : 71	Kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan	Persamaan : Terdapat persamaan Variabel Kompensasi, Iklim Organisasi dan Loyalitas Karyawan
2	Diar Fachmi R Chaidar (2016)	Judul : Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Loyalitas Kerja Metode : deskriptif & verifikatif. Sampel : 65	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.	Persamaan : Terdapat persamaan Variabel Kompensasi, Iklim Organisasi dan Loyalitas Karyawan Perbedaan : Penulis menambahkan variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan kerja
3	Siti Daniati Fazrin1*, Muhammad Yusuf (2021)	Judul : Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai Metode : Asosiatif Sampel : 80	bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai	Persamaan : Terdapat persamaan Variabel Kompensasi, Iklim Organisasi dan Loyalitas

4	Agustina Heryanti S.Kom.,MM (2016)	<p>Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang</p> <p>Metode : analisis regresi linear berganda</p> <p>Sampel : 102</p>	Hasil analisis menunjukkan secara simultan dan parsial kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan	<p>Persamaan : Terdapat persamaan Variabel Kompensasi dan Loyalitas Karyawan</p> <p>Perbedaan : Penulis tidak menggunakan Variabel Kepuasan Kerja</p>
5	Bagus Nyoman Kusuma Putra1, I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi2, I Made Surya Prayoga3 (2019)	<p>Judul : Compensation, Organizational Culture and Job Satisfaction In Affecting Employee Loyalty</p> <p>Metode : Analisis Liner Berganda</p> <p>Sampel : 99</p>	Hasil analisis menunjukkan secara simultan dan parsial kompensasi secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan	<p>Persamaan : Terdapat persamaan variabel Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan</p> <p>Perbedaan : penulis tidak menggunakan variabel iklim Organisasi</p>
6	Mestika K Malau & Wasiman (2020)	<p>Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sansyu Precision Batam</p> <p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Sampel : 115</p>	<p>Peneliti menggunakan Statistik</p> <p>Aplikasi Application and Service Solution (SPSS) versi 26 dalam pengujian hipotesis. Disiplin kerja secara parsial dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sansyu Precision Batam secara signifikan.</p>	<p>Persamaan : Terdapat persamaan Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan : Penulis tidak menggunakan Variabel Lingkungan Kerja</p>
7	Ery Teguh Prasetyo & Puspa Marlina (2019)	<p>Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Sampel : 80</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	<p>Persamaan : Adanya persamaan Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan : Penulis tidak menggunakan Variabel Kepuasan Kerja</p>

8	Jaini Rahman, Hadi Sunaryo, Budi Wahono (2020)	<p>Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Sampel : 69</p>	<p>Metode dan teknik pengujian data yang digunakan adalah uji validitas, asumsi kelas</p> <p>uji reliabilitas, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Analisis menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Persamaan : Memiliki Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja</p> <p>Perbedaan : Penulis tidak menggunakan Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja</p>
---	--	---	---	---

2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan mengungkap kompensasi, iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT Surya Unggas mandiri terdapat pemikiran teoritis (*Theoretical Framework*) merupakan model konseptual tentang bagaimana satu teori berhubungan dengan faktor lain yang penting pada masalah yang diteliti.

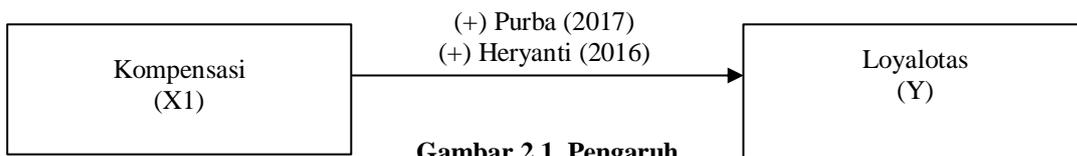
Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel Kompensasi, Iklim Organisasi terhadap Loyalitas karyawan. Hal ini perlu diperhatikan pada PT. Surya Unggas Mandiri untuk meningkatkan Loyalitas karyawan yaitu meningkatkan Kompensasi yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, adanya kompensasi yang baik juga dapat menumbuhkan Loyalitas para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi.

2.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Purba (2017) meneliti tentang Kompensasi terhadap loyalitas di PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas

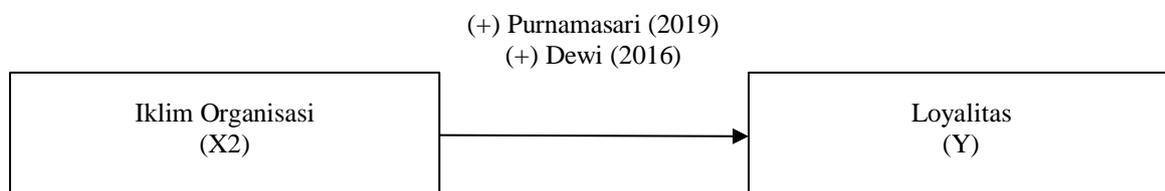
Diperkuat dengan penelitian oleh Heryati (2016) tentang kompensasi terhadap loyalitas di PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG yang juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas

2.2.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan



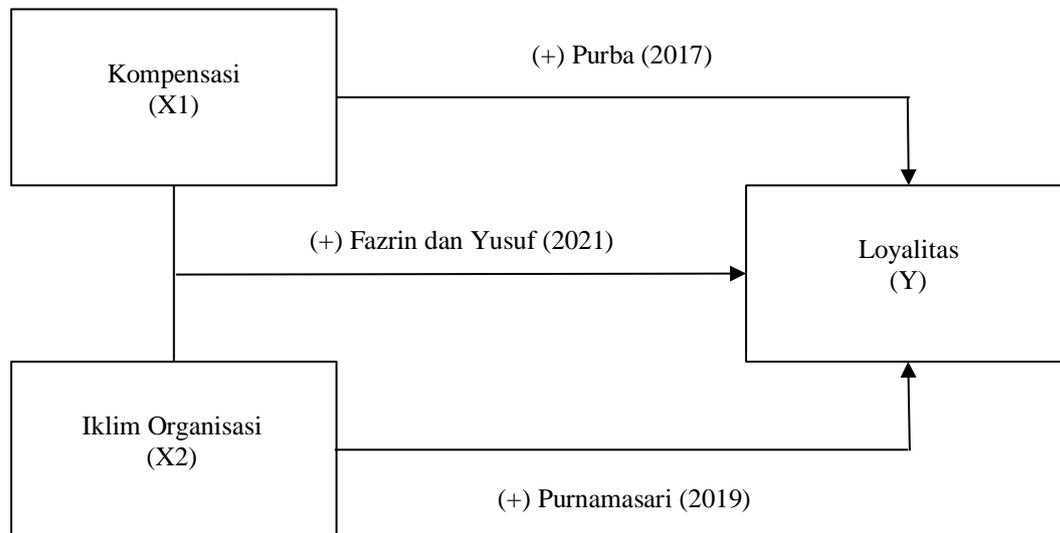
Menurut Purnnamasari (2019) meneliti tentang Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada pegawai Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali,

Diperkuat oleh Dewi (2016) meneliti tentang pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada HOTEL BENTENG PEKANBARU



2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan

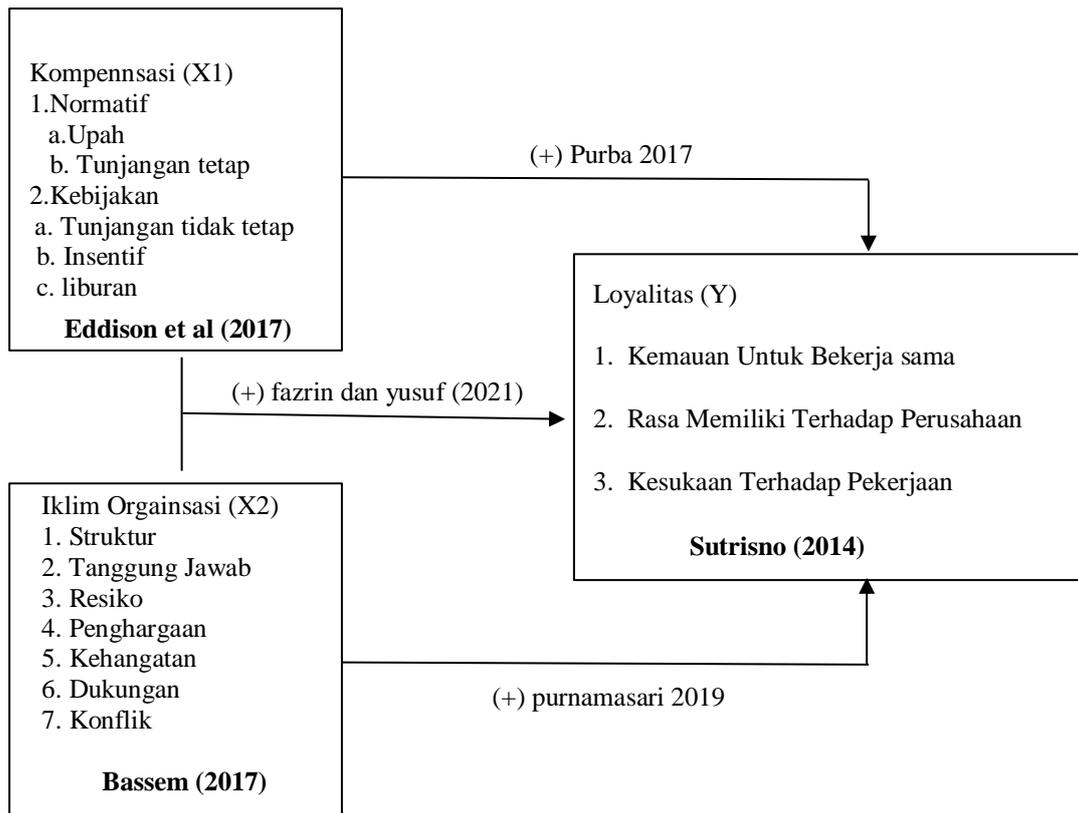
Menurut Fazrin dan Yusuf (2021) meneliti tentang Kompensasi, Iklim Organisasi dan Loyalitas Karyawan pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas II Sultan Muhammad Salahuddin Bima, menyatakan bahwa kompensasi, Iklim organisasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan.



Gambar 2.3 Pengaruh Kompensasi

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Iklim Organisasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2.4 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Narimawati (2010) dalam bukunya Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif menyatakan bahwa Hipotesis adalah kesimpulan penelitian yang belum sempurna sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian.

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti. Hipotesis disusun dan diuji menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti menyusun dan mengujinya.

Dari kerangka pemikiran teoritis yang diuraikan di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

H2: Diduga Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan

H3: Diduga Kompensasi, Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan