

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Theory

Grand Theory dalam penelitian ini yaitu berupa pengertian Manajemen. Manajemen melibatkan pengawasan proses penggunaan orang dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. (Susan, 2019). Manajemen menurut para ahli adalah :

- 1) Peter Drucker: Menurut Drucker, manajemen adalah tugas yang bertanggung jawab untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya organisasi agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) Henry Fayol: Fayol mendefinisikan manajemen sebagai fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian dalam organisasi.
- 3) Chester Barnard: Barnard menggambarkan manajemen sebagai suatu sistem kerjasama yang melibatkan komunikasi, tujuan bersama, dan kepatuhan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4) Frederick Taylor: Taylor mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu yang terdiri dari prinsip-prinsip ilmiah untuk meningkatkan efisiensi kerja.
- 5) Peter Senge: Senge menggambarkan manajemen sebagai seni dan ilmu untuk membangun organisasi pembelajar yang mampu beradaptasi dengan perubahan.

2.1.2 Middle Theory

Middle Theory dalam penelitian ini yaitu berupa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang melibatkan pengadaan, pelatihan, pengembangan, serta pemberian kompensasi dan berbagai aspek terkait dengan SDM. Tujuan dari MSDM ini adalah untuk menciptakan manusia yang dapat berkontribusi secara produktif (Susan, 2019) MSDM menurut para ahli adalah :

- 1) Gary Dessler: Menurut Dessler, MSDM adalah pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi, termasuk perencanaan tenaga kerja, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan pengelolaan kinerja.
- 2) Michael Armstrong: Armstrong mendefinisikan MSDM sebagai pendekatan strategis dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Edwin Flippo: Flippo menyatakan bahwa MSDM melibatkan perencanaan, pengadaan, pengembangan, penggajian, penilaian kinerja, dan pemeliharaan sumber daya manusia di dalam organisasi.
- 4) John M. Ivancevich: Ivancevich melihat MSDM sebagai proses pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan pengelolaan kinerja.

2.1.3 Applied Theory

Applied Theory dalam penelitian ini yaitu berkaitan dengan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan menggabungkan konsep Kompensasi, Motivasi, Profesionalisme, dan Loyalitas dalam konteks PT Gojek.

1) Teori Kompensasi menurut para ahli :

- a. Menurut T. Hani Handoko, Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri.
- b. Menurut Edwin Flippo, Kompensasi adalah pemberian imbal jasa yang layak dan diberikan secara adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dari organisasi.

2) Teori Motivasi menurut para ahli :

- a. Menurut Maslow, motivasi adalah kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri.
- b. Menurut Victor Vroom, kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu.

- 3) Teori Profesionalisme menurut para ahli :
- a. Richard Sennett: Menurut Sennett, profesionalisme melibatkan kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan teknis dengan etika kerja yang kuat. Profesionalisme juga melibatkan kesediaan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan.
 - b. Howard Gardner: Gardner berpendapat bahwa profesionalisme mencakup kemampuan untuk memecahkan masalah kompleks, berpikir kritis, berkomunikasi secara efektif, dan bekerja dengan orang lain secara kolaboratif. Profesionalisme juga melibatkan kemampuan untuk menghargai dan menghormati keragaman dalam lingkungan kerja.
- 4) Teori Loyalitas menurut para ahli :
- a. Riyanti : Loyalitas adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas.
 - b. Abraham Maslow : Teori ini berpendapat bahwa loyalitas dapat muncul ketika individu merasa terpenuhi kebutuhan psikologisnya, seperti rasa memiliki, penghargaan, dan pengakuan.

2.2 Landasan Empiris

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Winarto, 2020)	Analisis motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan	Dalam penelitian ini, digunakan metode analisis data regresi linier berganda.	Motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
2.	(Nur Alam <i>et al.</i> , n.d.)	Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada pt indomarco prismaatama	Alat Statistic Structuran Equation Modeling (SEM) berbasis Partian Least Square versi 3.	kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3.	(Solihin, 2021)	Model hubungan beban kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pt. Abc	Menggunakan analisis regresi linier berganda.	Secara simultan, Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.
4.	(Firdaus <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Budaya Profesional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Disiplin dan Loyalitas Karyawan PT. ABC Cikarang Kabupaten Bekasi	Data dianalisis menggunakan SmartPLS 3.0 dan model struktural.	Menunjukkan bahwa budaya profesional terhadap loyalitas secara positif.
5.	(Tumundo <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh profesionalisme dan kepribadian terhadap loyalitas pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di kota bitung	Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda	Profesionalisme berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
6.	(Lumiu <i>et al.</i> , 2019)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan	Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM)	Secara simultan Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan.
7.	(Citra & Fahmi, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Teknik analisis regresi linier berganda menggunakan alat aplikasi SPSS IBM 21.	Terdapat pengaruh Motivasi terhadap loyalitas
8.	(Daniati & Yusuf, 2021)	Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji koefisien korelasi, uji parsial (t) dan uji simultan (f).	Terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pegawai
9.	(Ma'ruf, 2021)	Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan	Dianalisis dengan uji analisis regresi linier berganda dengan bantuan program (SPSS) 25.0	Terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
10.	(Saptarini & Yudhaningsih, 2020)	Peranan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada pt parama asia Sejahtera	Teknik analisis jalur (path analysis) yang disertai dengan uji sobel.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap loyalitas karyawan.
11.	(Putra & Darmawan, 2022)	Penguatan Komitmen organisasi melalui kebijakan pengembangan karir dan profesionalisme karyawan	Diproses menggunakan SPSS dengan alat regresi	Profesionalisme memberikan pengaruh signifikan pada komitmen organisasi.
12.	(Swadarma & Netra, 2020)	Kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada rame café jimbaran seafood	Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 2.1, terlihat bahwa banyak peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian dengan judul yang serupa dengan topik yang sedang diteliti oleh penulis. Meskipun terdapat variasi dalam variabel dan objek yang digunakan dalam penelitian-penelitian tersebut, beberapa dari penelitian tersebut dapat menjadi referensi yang berharga bagi penulis dalam menyelesaikan penelitiannya. Beberapa penelitian telah meneliti

faktor Kompensasi, Motivasi, Profesionalisme, dan Loyalitas, dengan hasil penelitian yang bervariasi.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas

Menurut (Lumi *et al.*, 2019), Kompensasi mengacu pada segala bentuk imbalan, baik berwujud maupun tidak berwujud, dan perlu dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pendapatan. Pengelolaan kompensasi memainkan peran penting dalam menumbuhkan kebahagiaan dan loyalitas karyawan di tempat kerja.

Hal tersebut di dukung oleh pernyataan (Solihin, 2021), Kompensasi mengacu pada imbalan moneter dan non-moneter yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas upaya mereka terhadap perusahaan. Selain itu, kompensasi mencakup elemen finansial langsung, seperti upah, gaji, insentif, dan bonus, serta komponen finansial tidak langsung, seperti tunjangan, asuransi, dan lain-lain. Menurunnya loyalitas karyawan mungkin disebabkan oleh keinginan untuk mendapatkan uang tambahan di luar organisasi, akibat gaji yang tidak memadai. Pemberian kompensasi yang memadai dan menguntungkan oleh organisasi kepada para karyawannya kemungkinan besar akan menghasilkan peningkatan kebahagiaan karyawan dan peningkatan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Solihin, 2021), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil penelitian lain yang

dilakukan oleh (Lumiu *et al.*, 2019), Hasil yang diperoleh dari penelitian itu secara simultan Kompensasi terdapat pengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan.

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas

2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas

Menurut (Winarto, 2020), Motivasi adalah dorongan psikologis yang memaksa individu untuk terlibat dalam perilaku tertentu atau melakukan tindakan tertentu. Mengenai konsep motivasi, yang secara khusus berfokus pada keinginan mendasar individu. Saling ketergantungan antara motivasi dan kebutuhan merupakan aspek mendasar yang tidak dapat dipisahkan.

Hal tersebut didukung oleh pernyataan (Citra & Fahmi, 2019), Motivasi merupakan penentu utama perilaku manusia. Motivasi, terkadang disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan, berfungsi sebagai motivasi yang menimbulkan antusiasme dan dorongan dalam diri seseorang untuk membatasi dan memuaskan dorongannya sendiri. Hal ini memungkinkan mereka untuk terlibat dalam perilaku tertentu yang pada akhirnya akan mengarahkan mereka menuju arah yang ideal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Winarto, 2020), dengan hasil penelitian menyatakan motivasi kerja baik intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Anjani & Supartha, 2020), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas

2.3.3 Pengaruh Profesionalisme terhadap Loyalitas

Menurut (Tumundo *et al.*, 2022), Konsep profesionalisme mencakup kompetensi dan bakat individu dalam melaksanakan tugas dalam bidang dan tingkatannya masing-masing. Profesionalisme mengacu pada derajat keselarasan antara kompetensi yang dimiliki suatu organisasi birokrasi dengan kebutuhan pekerjaan yang ada. Memastikan kesesuaian antara bakat individu dan persyaratan tugas merupakan prasyarat untuk pembentukan kerangka kerja profesional.

Hal tersebut di dukung oleh pernyataan (Putra & Darmawan, 2022), Sikap professional dapat meningkatkan kinerja yang akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Profesionalisme akan membuat karyawan selalu berpihak pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus *et al.*, 2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya profesional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin dan loyalitas secara positif. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Darmawan, 2022), dengan hasil penelitian yang menyatakan profesionalisme memberikan pengaruh signifikan.

H3 : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Loyalitas

2.3.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Profesionalisme terhadap Loyalitas

Loyalitas mengacu pada tindakan yang menunjukkan komitmen, dedikasi, dan kepercayaan diri yang teguh terhadap individu atau organisasi,

disertai dengan rasa kasih sayang dan kewajiban untuk memberikan layanan dan perilaku optimal atas nama perusahaan (Daniati & Yusuf, 2021). Korelasi positif antara loyalitas karyawan dan pencapaian tujuan dalam suatu perusahaan menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan yang lebih tinggi memfasilitasi pencapaian tujuan yang telah ditentukan. (Lumiu *et al.*, 2019).

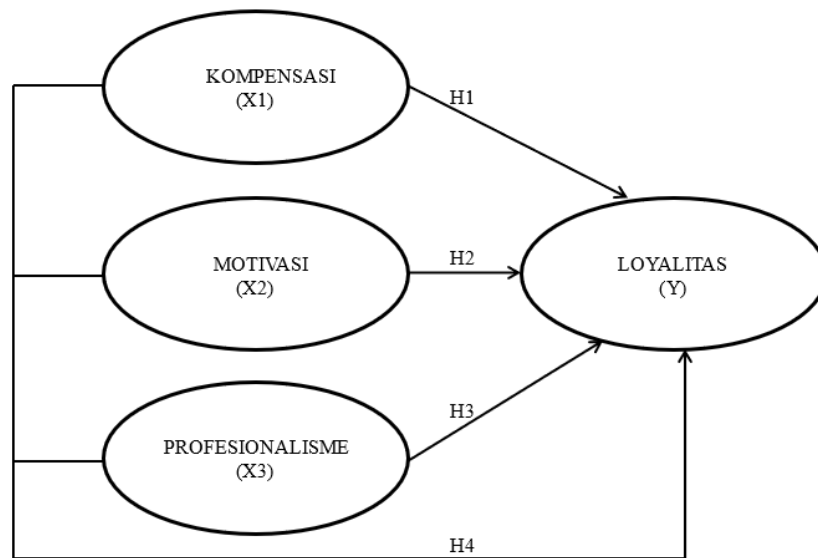
Kompensasi yang adil akan membuat mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Motivasi yang tinggi akan memberikan dorongan ekstra kepada driver untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi. Sementara itu, profesionalisme perusahaan dalam mengelola dan memberikan dukungan kepada driver akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun kepercayaan.

Ketiga faktor ini Kompensasi, Motivasi dan Profesionalisme, secara bersama-sama akan meningkatkan loyalitas driver. Mereka akan merasa dihargai, terhubung dengan perusahaan, dan berkomitmen untuk memberikan layanan yang berkualitas tinggi, yang pada gilirannya akan memperkuat hubungan dan kelangsungan bisnis perusahaan. Karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi akan dihargai oleh perusahaan untuk kelangsungan hidup perusahaan dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. (Anjani & Supartha, 2020).

H4 :Kompensasi, Motivasi dan Profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Loyalitas

2.4 Kerangka Pikiran

Menurut (Hardani *et al.*, 2020), Kerangka berpikir mengacu pada model atau representasi konseptual yang menjelaskan keterkaitan antar variabel. Untuk menjelaskan variabel-variabel yang berdampak pada Loyalitas dalam konteks penelitian ini, penulis bermaksud menyajikan kerangka kerja berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran