

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Setiap orang memiliki kebutuhan pokok dalam hidupnya, berupa pemenuhan sandang, pangan maupun papan. Seorang muslim, dalam memnuhi kebutuhan hidupnya, hendaknya tidak hanya berpangku tangan menunggu belas kasihan orang lain, atau menunggu pemberian dan menggantungkan hidupnya kepada keluarga atau orang lain. Tapi, seorang muslim harus melakukan aktivitas kerja dalam memenuhi kebutuhan pokok tersebut. Lebih lanjut, Islam memandang aktivitas kerja sebagai bentuk syukur atas nikmat yang telah dianugerahkan oleh Allah SWT kepada hambanya, sesuai dengan QS. Saba/34:13 yang berbunyi:

إِعْمَلُوا آلَ دَاوُدَ شُكْرًا ۗ

Artinya: “Bekerjalah wahai keluarga Dawud sebagai tanda syukur.” (QS. Saba/34:13).

Allah SWT Maha Melihat dan Maha Karya sehingga akan memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Kewajiban manusi adalah bekerja dengan sungguh-sungguh, sementara Allah SWT akan menjamin kebutuhan hidupnya, sesuai dengan pernyataan Allah SWT alam QS. At-Thalaq/65:3 yang berbunyi:

وَيَرْزُقُهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ ۗ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ

أَمْرِهِ ۗ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا

Artinya: “Dan Dia pun akan memberinya rezeki dari arah yang tidak disangka-sangkanya. Dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan (yang dikehendaki-Nya) sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu.” (QS. At-Thalaq/65:3)

Menurut Qardhawi, sebagaimana dikutip Syafaruddin (2004) tawakal kepada Allah bukan dimaksudkan menyampingkan segala sebab atau mengabaikan *sunnah* (hukum) yang diberikan Allah untuk mengatur segala yang ada. Sebagaimana diisaratkan dalam ayat di atas, bahwa Allah telah menetapkan ukuran terhadap segala sesuatu, maka penerapan konsep tawakkal bagi tenaga kerja adalah melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh sesuai tuntutan tugasnya. Setelah seorang tenaga kerja bekerja secara sungguh-sungguh mereka berhak memperoleh upah atau biasa disebut dengan kompensasi.¹

Kompensasi merupakan upah yang diterima oleh tenaga kerja atas jasa yang diserahkan pekerja pada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi ialah penghargaan (materi maupun non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa tenaga kerja. Simamora mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan finansial, jasa dan tunjangan yang diterima karyawan terkait hubungan kepegawaiannya.

¹ Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 214-215

Menurut Simamora, kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai imbal jasa atas kontribusinya kepada organisasi.

Malayu SP. Hasibuan mengungkapkan bahwa kompensasi ialah seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang baik langsung maupun tidak langsung, yang diperoleh tenaga kerja sebagai upah atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut T Hani Handoko kompensasi ialah pembayaran finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbal balik atas jasa pekerjaan yang telah dilakukan dan sebagai motivasi untuk melakukan kegiatan di masa yang mendatang. Dan menurut Umar kompensasi ialah sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain itu *Umar* menyatakan menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dikerjakannya karyawan itu.²

Jadi dapat disimpulkan, kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan dan organisasi. Bila kompensasi tersebut dikelola secara baik, maka akan membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Sebaliknya, bila kompensasi tidak dikelola secara baik, maka akan merusak jalannya usaha. Kompensasi dapat berupa gaji maupun upah. Kompensasi bersifat finansial maupun non finansial. Kompensasi dapat menolong organisasi atau perusahaan dalam mencapai keberhasilan dengan memperhatikan keadilan internal dan

² Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018), 91-92

keadilan eksternal. Keadilan internal pada dasarnya diberikan kepada tenaga kerja yang memiliki kualifikasi atas jabatan yang lebih tinggi dibayar lebih tinggi demikian sebaliknya. Keadilan eksternal berarti kepada karyawan dibayar sederajat dengan karyawan yang sejenis diperusahaan lain.³

Selain karyawan kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena program kompensasi ialah cerminan upaya dari perusahaan untuk menajaga sumber daya manusianya. Apabila perusahaan tidak memperhatikan secara baik tentang kompensasi bagi karyawannya, tidak mustahil perusahaan lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk melatih karyawan yang sudah ada atau mencari karyawan baru untuk mnggantikan karyawan yang *resign*.⁴

2. Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi

Dalam praktiknya pemberian dan penentuan jumlah kompensasi yang layak memiliki beberapa tujuan. Oleh karena itu, wajib bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang wajar dan sesuai. Secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut:

- a. Memberikan hak karyawan
- b. Memberikan rasa keadilan
- c. Memperoleh karyawan yang berkualitas

³ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, Iwayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 153.

⁴ Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017), 121.

- d. Mempertahankan karyawan
- e. Menghargai karyawan
- f. Pengendalian biaya
- g. Memenuhi peraturan pemerintah
- h. Menghindari konflik

Pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Oleh karena itu, kompensasi harus dirancang dengan sebaik-baiknya. Banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi seperti berikut ini:

- a. Loyalitas karyawan yang meningkat
- b. Komitmen terhadap perusahaan meningkat
- c. Motivasi kerja meningkat
- d. Semangat kerja meningkat
- e. Kinerja karyawan meningkat
- f. Konflik kerja dapat dikurangi
- g. Memberikan rasa kebanggaan
- h. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar.

Jika pemberian kompensasi tidak dilakukan secara benar maka, semua manfaat yang dikemukakan di atas menjadi kebalikannya. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan memberikan kompensasi secara benar

dan sesuai dengan peraturan, terutama peraturan pemerintah dan peraturan perusahaan.⁵

3. Jenis-Jenis Kompensasi

Bangun dan Hasibuan (2002) menyatakan bahwa kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung:

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah imbalan yang diberikan pada karyawan dalam bentuk uang tunai, kompensasi finansial langsung merupakan imbalan atau *reward* yang dinamakan gaji atau upah, yang diserahkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang ditentukan dalam kontrak kerja. Kompensasi finansial langsung terdiri dari:

- 1) Gaji, merupakan gaji tetap yang diterima oleh karyawan berdasarkan jabatan yang telah ditentukan.
- 2) Insentif, merupakan pendorong berupa uang yang diterima sebagai motivasi karyawan untuk lebih giat lagi bekerja dan bisa menunjukkan kemampuannya pada setiap lini pekerjaan.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan tambahan yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan kebijakan organisasi agar kesejahteraan karyawan juga dapat ditingkatkan. Berikut jenis-jenis kompensasi finansial tidak langsung:

⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), 236-240.

- 1) Fasilitas, yaitu kenyamanan contoh rumah dinas, mobil dinas perusahaan, *member club*, lahan parkir khusus dan lain-lain.
- 2) Tunjangan, beberapa tunjangan yang biasa diberikan oleh perusahaan kepada karyawan antara lain: asuransi ketenagakerjaan, tunjangan hari raya (THR), liburan-liburan yang ditanggung pihak perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.⁶

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam menentukan kompensasi karyawan, ada berbagai faktor yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan, baik dari lingkungan internal ataupun eksternal perusahaan. Menurut Mondy (2005) faktor-faktor yang menentukan kompensasi individu adalah:

- a. Organisasi
- b. Pekerja
- c. Pekerjaan/Jabatan
- d. Pasar Tenaga Kerja.⁷

5. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora, ada empat indikator kompensasi, yaitu:

- a. Gaji, yaitu balas jasa perusahaan atas kinerja karyawannya yang umumnya diberikan diakhir atau awal bulan.

⁶ Ansar, dkk, MSDM (*Prinsip dan Teori*), (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2022), 133-134

⁷ Yoyo Sudaryo, Agus Ariwibowo, Nunung Ayu Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018), 197.

- b. Insentif, yaitu tambahan kompensasi diluar gaji/upah yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik. Insentif disesuaikan berdasarkan produktivitas, penjualan dan juga keuntungan, misalnya saja berupa bonus atau komisi.
- c. Tunjangan, yaitu tambahan pendapatan di luar gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bantuan, misalnya asuransi Kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan dan program pensiun.
- d. Fasilitas, yaitu sarana yang memudahkan pelaksanaan kerja, misalnya saja fasilitas mobil perusahaan.⁸

B. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Poerwadarminta, loyalitas diartikan dengan kesetiaan, kepercayaan dan pengabdian yang diberikan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya mempunyai rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan perlakuan dan memberikan pelayanan yang baik.⁹

Menurut Fathoni, loyalitas adalah usaha seorang karyawan untuk membela organisasi guna untuk menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif dalam perusahaannya.¹⁰ Hasibuan mengatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan

⁸ Zuhri Abdussamad, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiayang sombonwasraya Gorontalo*, Jurnal Manajemen Vol. XVII No. 03, Oktober 2014, hal. 458.

⁹ Poewadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III Cetakan Kedua*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), 609.

¹⁰ Abdurrahmat Fathoni, *Menejemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*, (Jakarta: PT. Asdi Mahasatya, 2006), 122.

untuk penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, organisasi.¹¹ Jadi dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah rasa cinta sepenuhnya seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dimana tempat mereka bekerja.

SDM yang mempunyai rasa cinta sepenuhnya terhadap perusahaan perusahaan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Merasa sedih dikala perusahaannya mengalami musibah
- b. Merasa tersinggung bila ada orang yang mencoba-coba melecehkan nama baik perusahaannya
- c. Merasa bangga ketika perusahaannya mendapat kemajuan
- d. Mengikuti segala kegiatan yang diadakan oleh perusahaan
- e. Mempunyai disiplin tinggi dan tidak mau merugikan perusahaan
- f. Bersedia menjadi pelapor untuk kemajuan perusahaan.

Panji Anaroga mengemukakan terdapat beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan:

- a. Meningkatkan hubungan yang erat antar karyawan
- b. Saling keterbukaan dalam hubungan kerja
- c. Saling pengertian antara pemimpin dengan karyawan
- d. Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, melainkan sebagai mitra kerja
- e. Pemimpin berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan.¹²

¹¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), 78.

¹² Indah Mustika Dewi, *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan*, (JOMFISIP: Vol 3 No.1 Februari, 2016), 8.

Pemimpin perlu membangun komunikasi yang baik agar karyawan memiliki loyalitas maupun dedikasi tinggi terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam memajukan sebuah perusahaan diperlukan kerjasama yang baik dengan sesama karyawan., manajemen, maupun pemimpin perusahaan. Pentingnya membangun kerjasama yang baik dengan tujuan bersama-sama untuk memajukan sebuah perusahaan ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Maidah/5: 2, yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ

وَلَا آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا ۚ وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا ۚ وَلَا

يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا ۚ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ

وَالتَّقْوَىٰ ۚ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu melanggar syiar-syiar kesucian Allah, dan jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban), dan *qala'is* (hewan-hewan kurban yang diberi tanda, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitul Haram; mereka mencari karunia dan keridaan Tuhan-Nya. Tetapi apabila kamu telah menyelesaikan ihram, maka bolehlah kamu berburu. Jangan sampai (kebencian)mu kepada suatu kaum karena mereka menghalang-halangi dari Masjidil Haram, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Dan tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksa-Nya”.¹³

¹³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV. Penerbit Diponegoro, 2010), 106.

Ayat ini merupakan prinsip dasar menjalin kerjasama dan berhubungan baik dengan siapapun selama tujuannya adalah untuk kebaikan dan ketakwaan. Karena dalam menjalani kehidupan, manusia harus saling melengkapi satu sama lain, tidak dapat hidup sendirian.¹⁴ Begitupula dengan sebuah perusahaan mereka saling membutuhkan dan berusaha bersama untuk memajukan perusahaan.

2. Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam sebuah organisasi atau perusahaan, akan tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang dapat mewujudkan loyalitas karyawan. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan karyawan maupun organisasi. Aspek-aspek loyalitas karyawan yang terdapat pada individu dikemukakan oleh saydam yaitu:

- a. Kepatuhan
- b. Tanggung jawab
- c. Pengabdian
- d. Kejujuran

Sedangkan menurut Siswanto (2015) Indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang ada dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan

¹⁴ M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Kederasian Al-Qur'an, Cetakan II* (Jakarta: Lentera Hati, 2014)

ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menciptakan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi.

b. Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan kepada karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. 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.

d. Rasa memiliki

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

e. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel kearah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi: hubungan social dengan karyawan,

hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja, dan sugesti dari teman kerja.¹⁵

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja akan tercapai apabila karyawan merasa cukup dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka merasa betah bekerja dalam suatu perusahaan. Steers dan Porter menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh empat faktor:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, berupa beban kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas atau kompensasi dan kecocokan tugas.
- c. 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.

¹⁵ Kristin Juwita dan Umi Khalimah, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*, (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021), 11

- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.¹⁶

Menurut Jusuf (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Rasional, menyangkut hal-hal yang dapat dijelaskan secara logis, seperti: gaji, jenjang karir, bonus, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawannya.
- b. Faktor Emosional, menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan tempat bekerja dalam jangka Panjang, pekerjaan yang membanggakan, pemimpin yang berkharisma, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan serta budaya kerja.
- c. Faktor kepribadian, menyangkut karakter, sifat, tempramen yang dimiliki karyawan.¹⁷

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dijelaskan di atas dapat dilihat bahwa setiap faktor mempunyai dampak tersendiri untuk kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki

¹⁶ Vannecia Marchelle Soegandhi, dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*, AGORA Vol. 1, NO. 1, (2013)

¹⁷ Akhyar Abdullah, Muhammad Amir, dkk, *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*, (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021), hlm. 49

karakteristik seperti yang diharapkan oleh perusahaan dan perusahaan sendiri harus mampu memenuhi harapan-harapan karyawan.

Ada banyak faktor lain yang bisa mempengaruhi loyalitas karyawan, apalagi jika kita berbicara soal individu, yang biasanya mempunyai keinginan dan kebutuhan yang aneka ragam. Loyalitas tinggi dapat diperoleh jika perusahaan dapat memberikan manfaat emosional misalnya lingkungan kerja yang mendukung, pemimpin yang berkharisma, dan penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan. Dan juga memberikan manfaat spiritual misalnya, kepuasan rohani, pemimpin yang religius serta berkesempatan untuk melakukan kegiatan rohani. Manfaat demikian akan menciptakan keterikatan yang kuat, yang tidak bisa dijelaskan secara logika, antara karyawan dengan perusahaan.¹⁸

4. Manfaat Loyalitas Karyawan

Menurut Ardana dkk. (2012), manfaat dari loyalitas kerja karyawan terhadap suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- a. Mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan
- b. Merasa memiliki terhadap perusahaan
- c. Tetap bertahan dalam perusahaan
- d. Meningkatkan kinerja untuk kesinambungan perusahaan
- e. Dapat meningkatkan motivasi yang tinggi

¹⁸ Bilson Simamora, *Aura Merek*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003), 133.

f. Dapat meningkatkan profesionalisme dan produktivitas.¹⁹

¹⁹ Akhyar Abdullah, Muhammad Amir, dkk, *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*, 50.