

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti	Judul	Metodologi penelitian	Hasil
1.	Daniel Iman Santoso dan Rr. Rooswanti Putri A.A. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra (2017)	Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Di Perdana Elektronik	Kualitatif <i>single Case study.</i>	<ul style="list-style-type: none">- karyawan di Perdana Elektronik memiliki tingkat loyalitas yang tinggi kepada perusahaan ditunjukkan dengan terpenuhinya aspek-aspek indikator loyalitas karyawan.- Karakter dari pemimpin generasi pertama yang menerapkan gaya kepemimpinan kharismatik yang mempengaruhi loyalitas karyawan kepada pemimpinnya adalah <i>experience</i> dan <i>fast respond.</i> sedangkan,- Karakter dari pemimpin generasi kedua yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi loyalitas karyawan kepada pemimpinnya adalah <i>modernisasi</i> dan <i>fast understanding.</i>
2.	Michael Valentino dan Bambang Haryadi Program Manajemen Bisnis,	Loyalitas Karyawan Pada CV Trijaya Manunggal	Kualitatif Deskriptif	Loyalitas Karyawan di dalam CV Trijaya Manunggal rata-rata memiliki loyalitas pada level sedang, hanya

	Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra (2016)			beberapa karyawan pada level tinggi dan juga memiliki beberapa karyawan yang tergolong loyalitasnya rendah, masing-masing disebabkan oleh faktor-faktor yang ditimbulkan dari karyawannya sendiri maupun ditimbulkan oleh faktor-faktor eksternal.
3.	Rina Yurini Program Studi Magister Sains Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta (2013)	Analisis Loyalitas Dan Perilaku Memiliki Organisasi Karyawan	Kualitatif Deskriptif	Loyalitas dan perilaku memiliki organisasi karyawan PT Aksara Solopos dipengaruhi oleh suasana kerja dan kesejahteraan.
4.	Chanaz Gargouri Walden University (2017)	Employee Perceptions of Loyalty as a Factor of Performance. Grounded Theory Approach (Persepsi Loyalitas Karyawan sebagai Faktor Performa. Pendekatan Teori Beralas)	Kualitatif	Bahwa diperlukan keseimbangan untuk membangun basis loyalitas antara perusahaan dan loyalitas karyawan yang akan mengarah pada kinerja yang lebih baik
5.	Sandra Jansson dan Frida Wiklund Department of Business Administration Master's Program in Management (2019)	EMPLOYEE LOYALTY AND THE FACTORS AFFECTING IT A qualitative study comparing people with different working experience on their view of employee loyalty	Kualitatif	Adanya perbedaan persepsi antar kelompok mengenai loyalitas karyawan, dimana kelompok yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama akan lebih loyal terhadap perusahaan begitu juga sebaliknya. Selain itu, perbedaan paling nyata dari apa yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah bahwa faktor pengembangan kompetensi adalah yang paling penting bagi kelompok yang kurang pengalaman, sedangkan organisasi yang responsif adalah apa yang kelompok dengan lebih banyak pengalaman

				dianggap penting agar karyawan tetap loyal
6.	Adam Ericsson FACULTY OF EDUCATION AND BUSINESS STUDIES Department of Business and Economics Studies, (2018)	Organizational Culture and Employee Loyalty The Case of IKEA (Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Kasing IKEA)	Kualitatif	Hasil studi mengungkapkan bahwa jika perusahaan menghargai karyawan untuk kerja keras mereka menggunakan insentif moneter dan non-moneter, dan menekankan keseimbangan antara profesional dan kehidupan pribadi, maka budaya organisasi seperti imbalan / kompensasi dan pekerjaan / kehidupan keseimbangan membuat karyawan merasa dihargai, diperhatikan, diakui, karenanya tetap loyal. Faktanya, perusahaan yang mendukung karyawan yang bersedia mengambil tantangan baru, mendaki tangga perusahaan dan berikan mereka fleksibilitas jadwal dan peningkatan paket manfaat kesejahteraan dan produktivitas karyawan.
7.	Marriel Harrison Capella University, (2015)	HOW LEADERSHIP ATTRIBUTES INFLUENCE EMPLOYEE LOYALTY IN THE AEROSPACE INDUSTRY: AN EXPLORATORY QUALITATIVE INQUIRY (BAGAIMANA CARA KEPEMIMPINAN MEMPENGARUHI LOYALITAS KARYAWAN DI PT INDUSTRI AEROSPACE: SEBUAH EKSPLORATORIUM PERTANYAAN KUALITATIF)	Kualitatif	Berdasarkan temuan penelitian, mayoritas peserta menyatakan bahwa mereka ingin para pemimpin berkomunikasi - dan untuk melakukannya sesering dan singkat. Peserta juga menyuarakan bahwa komunikasi adalah komponen utama dalam menyelesaikan banyak masalah yang terkait dengan loyalitas, seperti kejelasan arah atau rasa inklusi dalam organisasi. Tema sentral yang berasal dari penelitian ini meliputi: (a)loyalitas karyawan tidak ada lagi ketika kepemimpinan organisasi gagal untuk menantang

				atau memberdayakan karyawan atau menciptakan peluang untuk pertumbuhan, (b) pemimpin yang efektif menginspirasi karyawan dengan membagikan visi organisasi dan termasuk karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dan (c) budaya organisasi, nilai-nilai, dan kepemimpinan yang efektif memainkan peran integral dalam loyalitas karyawan dan komitmen jangka panjang kepada organisasi.
8.	<p>Erna Lovita dan Made Sudarma, Zaki Baridwan, Roekhudin Roekhudin</p> <p>Advances in Economics, Business and Management Research; Annual International Conference on Accounting Research (AICAR 2019); Atlantis Press SARL (2020)</p>	<p>Employee Loyalty as a Strategy for Building Internal Control in Retail Business</p> <p>(Loyalitas Karyawan sebagai Strategi untuk Membangun Pengendalian Internal dalam Bisnis Ritel)</p>	Kualitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa misi PTsupermarket adalah menjalankan bisnis Islam sebagai payungstrategi dalam praktik pengendalian internal yang ada. Melalui inimisi, salah satu fokus perusahaan adalah membangun dan menjaga loyalitas karyawan. Bisnis ritel sangat bergantung di hadapan karyawan, mulai dari barang dagangan aktivitas pembelian, penerimaan dan penyimpanan barang dagangan kelayakan kepada konsumen. Loyalitas karyawan akan mendorong perusahaan untuk selalu memberikan yang terbaik bagi konsumen. Ini telah menjadi salah satunya kunci keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan bisnis kontinuitas).</p>

1.2 Tinjauan Teori

1.2.1 Loyalitas Karyawan

Menurut (Hasibuan M. S., 2013) Loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu elemen yang digunakan dalam mengevaluasi karyawan, termasuk kesetiaan pada pekerjaan, posisi, dan organisasi mereka. Sedangkan menurut (Valentino & Haryadi, 2016) Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen mereka terhadap yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan (Siagian, 2012) Loyalitas karyawan merupakan suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Loyalitas karyawan adalah suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiannya dengan perusahaan tempat bekerja.

1.2.2 Aspek – Aspek Loyalitas Karyawan

Aspek loyalitas ini terkait dengan sikap karyawan, sehingga membentuk etos kerja dan loyalitas karyawan di perusahaan, berikut ini adalah aspek loyalitas karyawan menurut (Agustini, 2011):

- 1) Adanya motivasi atau didorong karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Aspek ini dipengaruhi oleh bagaimana keadaan dari masing – masing individu, misalnya pemenuhan kebutuhan, tujuan maupun kesesuaian individu dalam organisasi.

- 2) Adanya keinginan yang kuat dari dalam diri karyawan untuk berusaha semaksimal mungkin demi memajukan perusahaan. Hal ini dapat dicapai apabila adanya kesamaan persepsi dan tujuan dari masing – masing individu dengan organisasi.
- 3) Ada kepercayaan penuh dan penerimaan terhadap nilai perusahaan. Kepercayaan yang dipercayakan oleh karyawan kepada perusahaan tidak terlepas dari kepercayaan perusahaan kepada karyawan dalam hal pekerjaan mereka.

1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut (Soegandhi, 2013) faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan ialah:

- 1) Adanya fasilitas-fasilitas kerja,
- 2) Tunjangan kesejahteraan,
- 3) Suasana kerja,
- 4) Upah yang diterima,
- 5) Kedisiplinan karyawan,
- 6) Karakteristik pribadi individu atau karyawan,
- 7) Karakteristik pekerjaan,
- 8) Karakteristik desain organisasi dan
- 9) Pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Sedangkan menurut (Agustini, 2011) faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas sebagai berikut:

1) Karakteristik diri para karyawan;

Mencakup usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, cita rasa dan kepribadian.

2) Karakteristik pekerjaan;

Mencakup tantangan pekerjaan, pengayaan pekerjaan, identifikasi pekerjaan, umpan balik dan kesesuaian tugas.

3) Karakteristik kebijakan perusahaan;

Misalnya peluang pengembangan karir, promosi pekerjaan untuk setiap karyawan.

4) Karakteristik lingkungan perusahaan.

Lingkungan perusahaan yang disebutkan di sini adalah lingkungan fisik dan non-fisik perusahaan.

- Lingkungan fisik (penerangan, kenyamanan bekerja, kebersihan)
- Lingkungan non-fisik (perhatian dari atasan, hubungan antar rekan kerja)

1.2.4 Indikator Loyalitas Karyawan

Berikut adalah 3 indikator untuk mengukur loyalitas karyawan perusahaan menurut (Soegandhi, 2013):

1) Keberadaan karyawan

Indikator:

- a) lamanya masa kerja karyawan di perusahaan.
- b) ingin menghabiskan karirnya di perusahaan dan merasa berat untuk meninggalkan perusahaan.

2) Keterlibatan karyawan

Indikator:

- a) Karyawan selalu berusaha untuk menjaga citra Perusahaan.
- b) karyawan berusaha untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaan mereka demi kemajuan perusahaan.
- c) karyawan juga menyarankan atasan mereka untuk meningkatkan divisi mereka.

3) Kebanggaan karyawan

Indikator:

- a) Karyawan suka berbagi cerita pekerjaan mereka dengan orang lain,
- b) karyawan menggambarkan perusahaan sebagai perusahaan yang ideal,
- c) Selain itu, karyawan percaya bahwa bekerja di perusahaan adalah pilihan terbaik dalam hidup mereka.

Sedangkan menurut (Siswanto, 2010) indikator loyalitas karyawan ialah sebagai berikut:

- 1) Ketaatan pada peraturan,
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan,
- 3) Kemauan untuk bekerja sama,

- 4) Rasa memiliki,
- 5) Hubungan antar pribadi, dan
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan.

1.2.5 Cara Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Menurut (Agustini, 2011) upaya dalam meningkatkan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan cara berikut ini:

1) Perhatian khusus kepada karyawan khusus

Ini dapat dilakukan dengan cara menaikkan posisi karyawan dan meningkatkan gaji karyawan. Untuk memahami kemajuan karyawan, perusahaan harus memantau karyawan, tugas ini biasanya dilakukan oleh HRD dan harus dilakukan dengan hati-hati dan tidak sembarangan. Karyawan yang memenuhi syarat (berkualitas) harus diberikan kompensasi positif, yang merupakan salah satunya ialah berupa bonus. Ini akan mencegah karyawan untuk tidak berganti pekerjaan karena semua kebutuhan didalam perusahaan sudah terpenuhi.

2) Membangun nilai kekeluargaan

Menjalin hubungan dekat dengan karyawan. Ada kegiatan di luar seperti piknik dengan semua anggota perusahaan. Nilai ini juga dapat dibangun sekitar jam makan siang dengan karyawan terpilih. Tidak perlu setiap hari, makan siang hari bisa dilakukan selama 1 bulan

sekali atau seminggu sekali. Karenanya, akan ada kedekatan antara karyawan dan pemimpin.

3) Meningkatkan karir

Mempromosikan kinerja karyawan sangat penting karena merupakan kebanggaan. Karyawan paling bahagia ketika mereka mengambil posisi lebih tinggi. Ini adalah pekerjaan dalam proses di mana penghargaan ini meningkatkan moral pekerja yang bekerja berdasarkan aset perusahaan mereka yang berharga.

4) Analisa

Dengan menganalisis keadaan karyawan, pemimpin akan mengetahui situasi dan tingkat kebutuhan karyawan. Setiap karyawan memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda. Tingkat kebutuhan karyawan berusia 22-25 Tahun berbeda dengan karyawan 30-35 Tahun, di mana mereka telah lulus dari perguruan tinggi dan belum menikah,.

5) Membina hubungan kerja

Ada keterbukaan dalam hubungan kerja, pemahaman tentang pemimpin dan karyawan, perlakuan yang superior bagi bawahan dengan tidak memperlakukan bawahan sebagai pesuruh, tetapi sebagai teman, pemimpin juga harus mencoba menyelami kepribadian karyawan sebagai sebuah keluarga.

6) Menciptakan lingkungan kerja nyaman

Misalnya, mengurus kebutuhan spiritual, memperhatikan keselamatan karyawan untuk melihat ke masa depan, dan menyediakan fasilitas yang menghibur.

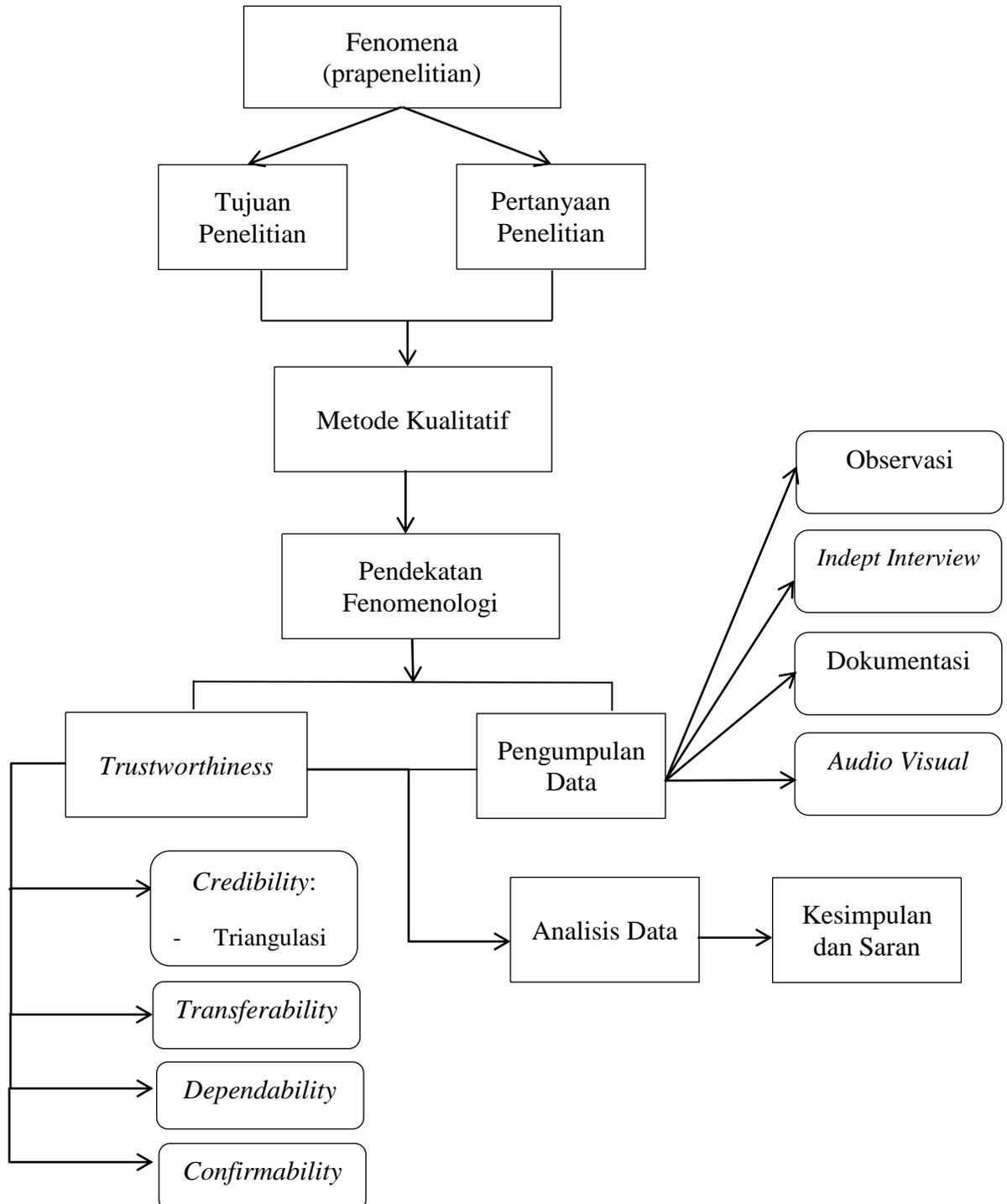
1.3 Alur Pikir Penelitian

Pengkajian terhadap loyalitas karyawan diawali dengan hasil observasi dan wawancara dengan Manajer mengemukakan kondisi yang menunjukkan fenomena menarik terkait dengan mayoritas karyawan UD. ANEKA PLASTIK yang memiliki masa kerja lama di UD. ANEKA PLASTIK tersebut.

Adapun upaya untuk memahami loyalitas karyawan bertujuan untuk mengungkap motif karyawan bertahan bekerja melalui wawancara secara mendalam untuk menggali informasi yang kemudian dijadikan pijakan dalam menafsirkan makna dari perspektif informan. Informasi tersebut kemudian akan direduksi dalam sekumpulan makna yang lebih luas dan menjadi *key success factor* sebagai faktor kunci sukses alasan seseorang untuk loyal pada perusahaan.

Peneliti juga menyajikan trustworthiness yang digunakan untuk memvaliditaskan penelitian, dan juga untuk mengecek keabsahan penelitian. Kemudian menganalisis data sehingga kemudian dapat ditarik

kesimpulan. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka secara skematis alur pikir penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1: Alur pikir penelitian, 2020