

BAB II
PERSPEKTIF TEORITIS

2.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Penulis, Tahun	Variabel	Metode	Hasil
1	Loyalitas Karyawan Pada CV TRIJAYA MANUNGGAL, Michael Valentino dan Bambang Haryadi (2016)	Loyalitas Karyawan	Deskriptif Kualitatif	Loyalitas Karyawan di dalam CV Trijaya Manunggal rata-rata memiliki loyalitas pada level sedang, hanya beberapa karyawan pada level tinggikan juga memiliki beberapa karyawan yang tergolong loyalitasnya rendah. Masing-masing disebabkan oleh faktor yang ditimbulkan dari karyawannya sendiri maupun ditimbulkan oleh faktor eksternal.
2	Analisis loyalitas kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten labuhanbatu, Novrihan Leily Nasution (2019)	Loyalitas kerja Karyawan	Metode analisis deskriptif	Loyalitas kerja pegawai bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab dan tugas bagian masing-masing dinas pendidikan kabupaten labuhanbatu
3	Analisis loyalitas kerja karyawan pt. zeta makmur rantauprapat, Yuniman Zebua (2016)	Loyalitas Kerja Karyawan	Metode Kualitatif Deskriptif	Loyalitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sumberdaya manusia
4	DAYA SAING jurnal ekonomi Manajemen Sumber Daya Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis (2012)	Loyalitas Kerja Karyawan	Metode Kualif Deskriptif	Motivasi kerja, kompensasi,manajer karir dan tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

2.2. Tinjauan Teori

2.2.1. Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2021:210), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Suhendi (2017:260), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

Menurut Kadarwati (2017:108), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat.

Menurut Riyanti (2017:6), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan 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. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta

loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

Menurut Handoko (2013), Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam perihal ini loyalitas bisa dimaksud selaku kesetiaan pegawai terhadap lembaga industri. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen mereka terhadap yang terbaik bagi perusahaan (Valentino & Haryadi, 2016) Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi kepada organisasi, akan selalu mengoptimalkan semua keterampilan dan kemampuan mereka untuk mendukung kemajuan organisasi (Ismail & Razak, 2016). Begitu juga sebaliknya apabila loyalitas karyawan rendah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Khaleghi, Najafabadi, & Lashgarara, 2015) bahwa karyawan yang sangat loyal kepada organisasi, tidak akan meninggalkan organisasinya (turnover intention) untuk mencari perusahaan baru.

Menurut Siagian (2010), loyalitas merupakan sesuatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah keperusahaan lain karena loyalitas bisa pengaruhi pada kenyamanan karyawan buat bekerja pada sesuatu industri.

Berdasarkan uraian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja, kompensasi, manajemen karir, dan tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Steers dan Porter (2011), terdapat beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dalam bekerja, antara lain yaitu:

1. Karakteristik pribadi. Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan. Menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stres kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.
3. Karakteristik desain perusahaan. Untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan. Pengalaman adalah internalisasi individu terhadap perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan.

2.2.3. Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Saydam (2012), indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

A. Ketaatan dan kepatuhan

Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas, ketaatan ini timbul dari kesadaran

karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut.

B. Tanggung jawab

Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

C. Rasa memiliki

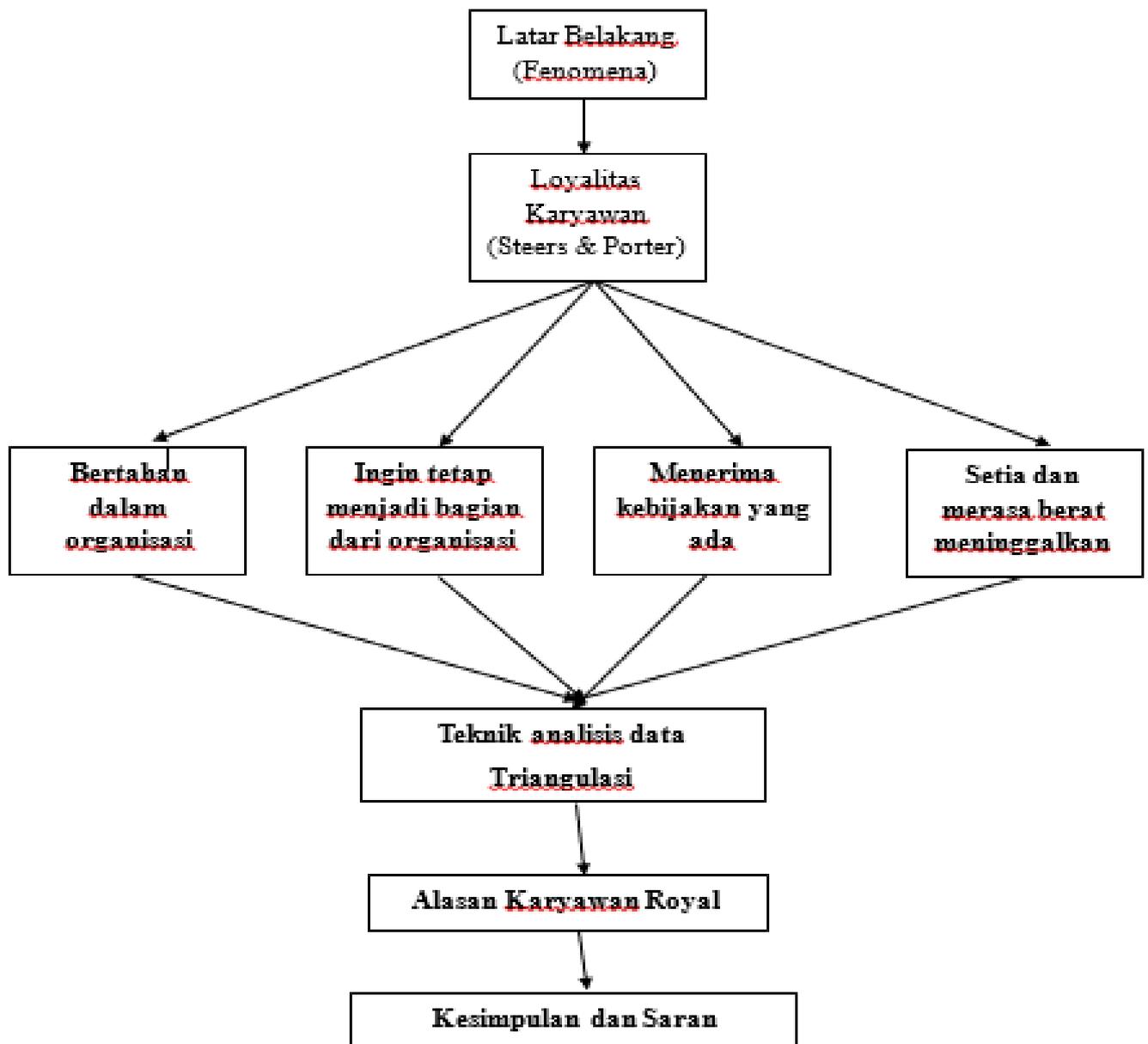
Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

D. Kesukaan dengan pekerjaan

Sebagai manusia, karyawan pasti akan mengalami masa-masa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya setiap hari. Seorang karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana. Hal

ini hanya dapat dilakukan apabila seorang karyawan mencintai pekerjaannya

2.3. Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian