

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Fahmi (2015:1) manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang di arahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Sehingga dapat di katakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Kasmir (2016:6) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Edison (2017:10) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atas anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang efektif dari hubungan dan peran sumber daya manusia (tenaga kerja) dan penggunaan optimal mereka untuk memaksimalkan tujuan organisasi, karyawannya, dan ilmu pengetahuan atau metodologi masyarakat.

Menurut (Mangkunegara 2016:7) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan rekrutmen, pengembangan, penghargaan, integrasi, retensi dan pemberhentian karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Serdamayanti (2007) bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Memungkinkan organisasi mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi seperti yang diperlukan organisasi. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- b. Mengembangkan sistem kerja dengan memiliki kinerja yang tinggi seperti prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait kebutuhan bisnis.
- c. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
- d. Menciptakan iklim, dimana hubungan produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- e. Mengembangkan lingkungan, dimana kerja sama tim dan fleksibel dapat berkembang.
- f. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga, wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
- g. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
- h. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
- i. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.

3. Manfaat Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (2000) manfaat manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Organisasi/perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia akurat.

- b. Organisasi/perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan, berupa deskripsi dan spesifikasi pekerjaan/jabatan yang terkini.
- c. Organisasi/perusahaan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia yang mendukung kegiatan bisnis.
- d. Organisasi/perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016;21-23) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi dan Teori - Teori Motivasi

Menurut Rivai dan Sagala (2009:837) mendefinisikan bahwa Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai sesuatu sesuai dengan tujuan pribadinya. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Soekidjo (2009:125) mengatakan bahwa Motivasi organisasi dalam rangka pengembangan organisasi memiliki maksud dan tujuan yang sangat luas, salah satunya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Menurut Stanford dalam Mulyadi (2015:89) mendefinisikan bahwa “motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu”.

Sedangkan dalam Wibowo (2015:111) mendefinisikan Motivasi adalah suatu kekuatan energi yang timbul di dalam dan di luar diri karyawan, dimulai dengan usaha yang berhubungan dengan pekerjaan, berkenaan dengan arah, intensitas, dan ketekunan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu pendorong yang berada didalam atau di luar diri seseorang untuk mencapai dan mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Dengan adanya motivasi, dapat menumbuhkan rasa percaya diri seseorang untuk mempertahankan kemampuannya guna mencapai tujuan tertentu.

Berikut teori - teori motivasi:

a. Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)

Abraham Maslow (1943;1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks, yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

b. Teori Motivasi Herzberg (Teori Dua Faktor)

Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

- 1) Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik).
- 2) Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik).

c. Teori Motivasi Vroom (Teori Harapan)

Teori dari Vroom (1964) tentang “*cognitive theory of motivation*” menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- 1) Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- 2) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan *outcome* tertentu).
- 3) Valensi, yaitu respon terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

d. Teori Motivasi Achievement Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland (1961), menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)
- 2) *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan *socialneed*-nya Maslow)
- 3) *Need for power* (dorongan untuk mengatur)

e. Teori Motivasi Clayton Alderfer (Teori “ERG”)

Clayton Alfeder mengetengahkan teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaaan (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Alfeder mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih

tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi.

f. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni:

- 1) Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian
- 2) Tujuan-tujuan mengatur upaya
- 3) Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi
- 4) Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Berikut tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013 : 17-18) yaitu:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

3. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Agustini (2011:45) adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dibedakan atas:

- 1) Faktor di dalam diri individu (intern)
 - a) Usia kematangan pribadi tingkat pendidikan
 - b) Keinginan dan harapan pribadi
 - c) Kebutuhan
 - d) Kelelahan dan kebosanan

- e) Kepuasan
- 2) Faktor di luar diri individu (ekstern)
 - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya penghargaan atas prestasi
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang berlaku
 - g) Budaya organisasi

4. Indikator Motivasi

Indikator yang digunakan yaitu menggunakan teori Herzberg (Notoatmodjo, 2009) antara lain:

- 1) Prestasi.
- 2) Penghargaan.
- 3) Tanggung jawab.
- 4) Kesempatan untuk maju.
- 5) Pekerjaan itu sendiri.
- 6) Kondisi kerja fisik.
- 7) Hubungan interpersonal.
- 8) Kebijakan perusahaan.
- 9) Pengawasan.
- 10) Gaji.
- 11) Keamanan.

Dalam indikator motivasi untuk penelitian ini merupakan perubahan motivasi kerja yang semakin meningkat menjadi sangat penting untuk mengembangkan loyalitas karyawan dalam perusahaan. Motivasi ini akan berkaitan dengan perilaku karyawan, kekuatan responden setelah karyawan mengikuti tindakan tertentu, serta ketahanan perilaku dengan mengikuti cara tertentu.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Sedangkan menurut Rivai dalam Khoiri (2013) “lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen suatu organisasi yang berdampak pada penguraian karakteristik seseorang yang di dalamnya terdapat alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat kerjanya, cara kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik individu maupun kelompok yang akan memberikan dampak motivasi karyawan dalam bekerja.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

3. Faktor – faktor Lingkungan Kerja

Di bawah ini adalah beberapa faktor yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2013) yang dapat mempengaruhi terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan.

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur atau suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembapan di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

4. Ruang Lingkup Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran yang cukup banyak dalam proses kerja karyawan, adapun ruang lingkup lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012:43), yaitu:

- 1) Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.
- 2) Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

5. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) ukuran indikator lingkungan kerja antara lain:

- 1) Pewarnaan
- 2) Penerangan
- 3) Udara
- 4) Suara bising
- 5) Ruang gerak

- 6) Keamanan
- 7) Kebersihan
- 8) Struktur kerja
- 9) Beban kerja
- 10) Kerjasama antar kelompok
- 11) Perhatian pemimpin
- 12) Kelancaran komunikasi

Indikator dalam penelitian ini untuk memberikan sikap yang positif bagi karyawan melalui struktur kerja perusahaan sehingga lingkungan kerja dalam perusahaan dapat mengembangkan kesejahteraan karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan ruang lingkup perusahaan.

D. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2014) memberikan penjelasan bahwa budaya organisasi sebagai nilai-nilai universal dalam suatu organisasi, yang digunakan sebagai filosofi kerja karyawan dan menentukan kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan pelanggan. Sedangkan menurut definisi S.P. Robbins (dalam Sakhid, 2015:23), budaya organisasi diartikan sebagai budaya di mana nilai-nilai inti suatu organisasi dipegang secara terpusat dan dianut secara luas oleh anggota organisasi.

Menurut Muchlas (2005:531) budaya organisasi adalah sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar, yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu untuk belajar mengatasi permasalahan kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik. Sedangkan menurut Robbin (2006:289) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi bagi karyawan menjadi lima menurut Robbins (2014) yang terdiri dari:

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Contohnya gaya kepemimpinan demokratis akan menimbulkan budaya kerja yang partisipatif.
- 2) Budaya memberikan rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi untuk memahami visi, misi, serta menjadi bagian integral dari organisasi. Contohnya kebanggaan pegawai terhadap status pekerjaannya.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang. Contohnya keinginan pegawai untuk berkontribusi pada perusahaan.
- 4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan. Contohnya adanya rasa solidaritas pegawai dalam pemecahan masalah pekerjaan.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku pegawai. Contohnya pegawai mengikuti norma-norma yang ada di perusahaan.

3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2014) indikator budaya organisasi, yaitu:

- 1) Memuat nilai-nilai ketelitian kerja dan nilai-nilai keselamatan kerja
- 2) Memuat nilai-nilai pencapaian hasil dan nilai-nilai kualitas hasil.
- 3) Memuat nilai-nilai partisipasi karyawan dalam bekerja, nilai-nilai partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan di luar aktivitas kerja, nilai-nilai partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan manajemen dan nilai-nilai apresiasi kerja.
- 4) Memuat nilai-nilai kerja sama antar rekan sejawat, nilai-nilai kerja sama dengan atasan dan nilai-nilai apresiasi kerja.
- 5) Memuat nilai-nilai kemampuan inovasi dan nilai-nilai keberanian pengambilan resiko.
- 6) Memuat nilai-nilai persaingan keanggotaan dan nilai-nilai kreativitas.
- 7) Memuat nilai-nilai kestabilan keputusan dan nilai-nilai kestabilan tindakan.

E. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Soeghandi (2013) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Robbins (2014) komitmen sebagai sesuatu keadaan di mana seseorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam suatu organisasi. Loyalitas merupakan ikatan dan reaksi emosional terhadap suatu objek atau sebuah komitmen terhadap suatu objek atau sebuah komitmen terhadap sesuatu atau seseorang (Connor, 2007).

Dengan demikian, menurut Hermawan dalam Prayanto (2008) loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, men-support, mendapatkan rasa aman dan membangun keterikatan emotional attachment.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Kusumo dalam Soeghandi (2013) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila kebutuhan dan keinginan karyawan tercukupi, sehingga para karyawan betah bekerja pada perusahaan tempat mereka bekerja. Timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi, yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan beberapa sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, yang berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas. Dengan kata lain lingkungan kerja mempengaruhi karakteristik pekerjaan yang akan berdampak pada tingginya loyalitas karyawan.

- c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada internal perusahaan itu yang dapat di lihat dari desentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, dan rasa aman.

3. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan

Menurut Siswanto dalam Soegandhi (2013) loyalitas kerja karyawan dalam perusahaan tidak terbentuk begitu saja, namun ada aspek-aspek didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja karyawan. Aspek-aspek karyawan yang terdapat dalam individu yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

a. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.

b. Tanggung jawab pada perusahaan

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

c. Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuannya yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d. 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 loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya setiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

4. Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Saydam (2011) menyebutkan ada empat indikator loyalitas karyawan sebagai berikut:

- a. Ketaatan, dalam hal menaati peraturan perusahaan dan membiasakan mulai bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- b. Tanggung jawab, dalam hal penyelesaian tugas dengan baik, memelihara aset perusahaan dan juga mengutamakan kepentingan perusahaan.
- c. Pengabdian, dalam hal karyawan mempunyai hasrat untuk bertahan di perusahaan.
- d. Kejujuran, dalam hal pelaporan hasil pekerjaan karyawan yang sesuai dengan apa yang sebenarnya telah dikerjakan.

F. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Motivasi dapat melibatkan perilaku manusia di dalam manajemen. Seseorang akan mampu menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan semangat yang tinggi karena ingin meningkatkan loyalitas karyawan di perusahaan. Motivasi dapat diartikan sebagai perjuangan seseorang yang berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Untuk membentuk loyalitas yang baik dibutuhkan kemampuan dan motivasi pada karyawan, karena motivasi penting bagi karyawan di perusahaan. Kurangnya motivasi karyawan akan berdampak negatif pada perusahaan karena dapat menurunkan loyalitas karyawan. Maka dari itu, motivasi memiliki hubungan dengan loyalitas karyawan.

Sama halnya dengan penelitian Simbolon (2015) menyimpulkan bahwa motivasi yang diberikan oleh pimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan. Sebanding dengan penelitian Adnan Aban dan Kasmiruddin (2019) secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja sangat penting di dalam manajemen dalam loyalitas karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja dapat bersikap positif dan konsisten terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang memadai akan membuat karyawan aman dan nyaman dalam pekerjaannya. Maka dari itu, lingkungan kerja memiliki hubungan dengan loyalitas karyawan.

Sama halnya dengan penelitian Berto Kristanto Purba (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sebanding dengan penelitian Asriandi, Mursalim, A.M. Hasbi (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Dalam suatu perusahaan, budaya organisasi juga memiliki hubungan dengan loyalitas karyawan. Budaya organisasi sangat penting di suatu perusahaan untuk

membentuk sikap dan perilaku pada karyawan. Dengan adanya budaya organisasi di perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Dari hasil penelitian Francis Gunawan (2017) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Sama halnya dengan penelitian Asriandi, Mursalim, A.M. Hasbi (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

G. Hasil Penelitian yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Rujukan

No.	Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Lola Melino Citra	2019	Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Motivasi Kerja: Positif dan Signifikan
2.	I Wayan Sentana Putra, Anak Agung Ayu Sriathi	2013	Pengaruh Lingkungan Kerja, Status Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan	Lingkungan Kerja: Positif dan Signifikan
3.	Kadek Suhendra, I.G.A Dewi Adnyani	2013	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Gino Valentino Bali	Lingkungan Kerja: Positif dan Signifikan
4.	Asriandi, Mursalim Umar Gani, A.M. Hasbi	2018	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industrial Kapal Indonesia (Persero) Makasar	Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi: Positif dan Signifikan
5.	Muliati	2020	Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai	Budaya Organisasi: Positif dan Signifikan
6.	Venny Rose	2019	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening	Budaya Organisasi: Positif dan Signifikan

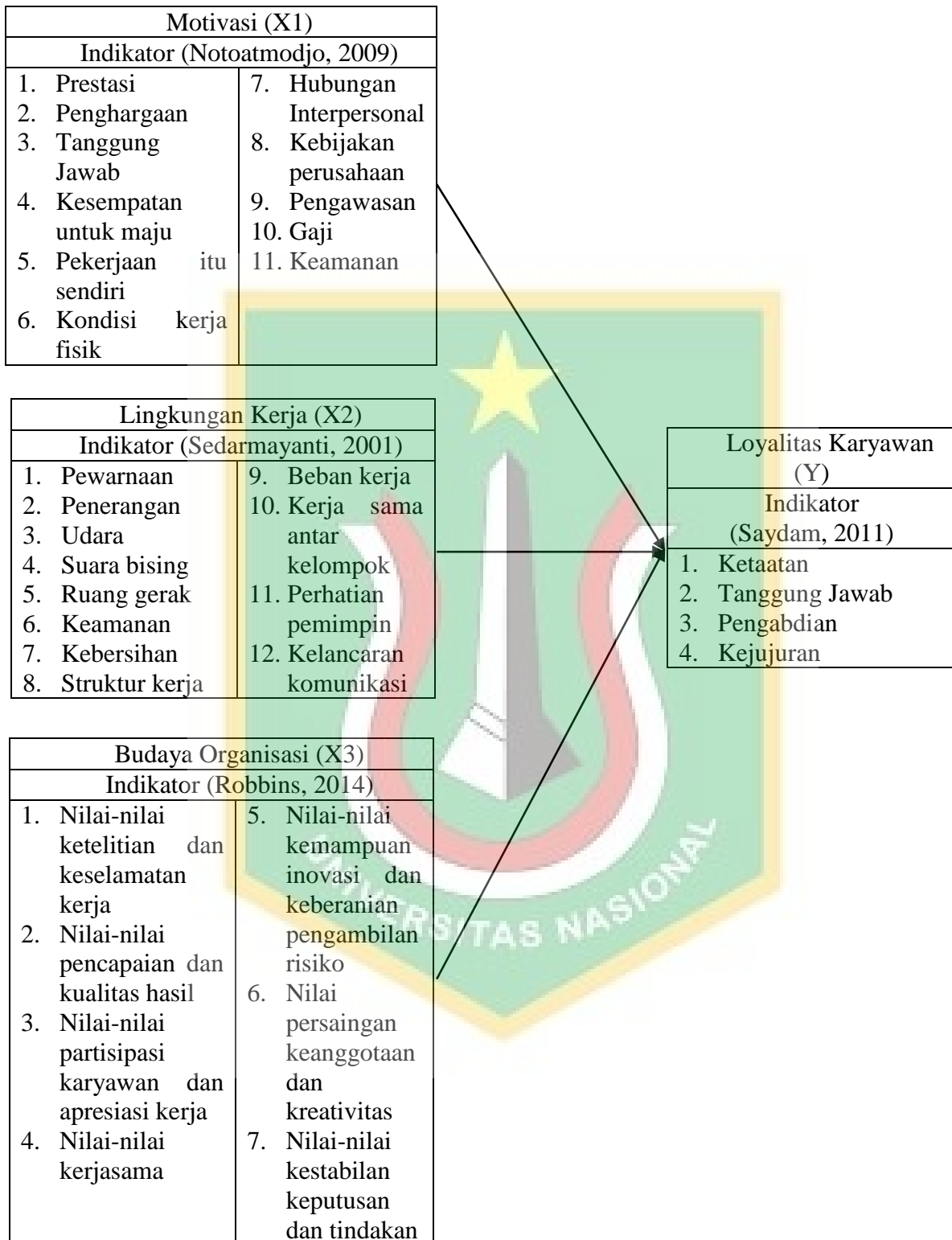
Tabel Lanjutan

No.	Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
7.	Affan Wazzar Achmad, Ahya Yuniawan	2018	Analisis Efek Dukungan Sosial, Budaya Organisasi dan Kohesivitas Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan	Budaya Organisasi: Positif dan Signifikan
8.	Edi Sugiono, Sugito Efendi, Jamaluddin Al-Afgani	2021	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) di Jakarta	Motivasi Kerja: Positif dan Signifikan
9.	Sari Permata Dewi, Yupiter gulo	2021	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Gurita Lintas Samudera	Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja: Positif dan Signifikan
10.	D. Rudolf Leiwakabessy	2018	Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan Pada PT. Wapoga Mutiara Industries Biak	Motivasi Kerja: Berpengaruh Signifikan

Sumber: Jurnal

H. Kerangka Analisis

Dalam sebuah penelitian kerangka analisis merupakan rancangan yang menjadi pola dalam penelitian. Dengan adanya kerangka analisis dapat membuat gambaran variabel-variabel yang saling berhubungan satu sama lain dan landasan sebuah penelitian. Berdasarkan landasan teori diatas, dapat di lihat pada kerangka analisis sebagaimana pada gambar tersebut:



Gambar 2. 1 Kerangka Analisis

I. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:64) menyatakan bahwa Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu pertanyaan penelitian yang ditulis dalam bentuk pernyataan. Berdasarkan pada perumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama (H1) : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Novten Energindo Tabaruk.
2. Hipotesis Kedua (H2) : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Novten Energindo Tabaruk.
3. Hipotesis Ketiga (H3) : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT, Novten Energindo Tabaruk.

