

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian Sondak, Taroreh, dan Uhing (2019) dengan judul “Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan analisis kualitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu: Faktor-faktor loyalitas pegawai adalah sebagai berikut : faktor gaji dan tunjangan, faktor lingkungan kerja, dan faktor karakteristik.

Penelitian Wilianto (2019) yang berjudul “Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu: Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti memiliki tingkat loyalitas tinggi dengan karakteristik karyawan yang patuh, bertanggung jawab, berdedikasi, dan berintegritas.

Penelitian Sawelu, Adolfina dan Pandowo (2019) yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Mutiara Basaan”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu: Penempatan Kerja, Pengawasan, Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan saling mempengaruhi antar variabel.

Tabel 2.1  
Perbandingan Penelitian Sebelumnya dengan Penelitian Ini

No.	Item	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1	Nama Penulis dan Judul	Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara (Sondak, Taroreh, dan Uhing, 2019)		
	Variabel Penelitian	Loyalitas Pegawai	Loyalitas Pegawai	
	Lokasi Penelitian	Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara		
	Metodologi Penelitian	Kualitatif Deskriptif		Kualitatif Deskriptif
	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Deskriptif	Teknik Analisis Deskriptif	
2	Nama Penulis dan Judul	Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti (Wilianto, 2019)		
	Variabel Penelitian	Loyalitas Pegawai	Loyalitas Pegawai	
	Lokasi Penelitian	PT Mitra Tritunggal Sakti		
	Metodologi Penelitian	Kuantitatif		Kuantitatif
	Teknik Analisis Data	Analisis Statistik Deskriptif		Analisis Statistik Deskriptif
3	Nama Penulis dan Judul	Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Mutiara Basaan (Sawelu, Adolfina dan Pandowo, 2019)		
	Variabel Penelitian	Penempatan Kerja (X1),		Penempatan Kerja (X1),

		Pengawasan (X2), Loyalitas Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)		Pengawasan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Loyalitas Kerja (X3)
	Lokasi Penelitian	PT Cahaya Mutiara Basaan		
	Metodologi Penelitian	Kuantitatif		Kuantitatif
	Teknik Analisis Data	Regresi Linear Berganda		Regresi Linear Berganda
5	Nama Penulis dan Judul	Analisis Loyalitas Guru Honorer Pada SMA Nahdlatul Ulama 1 Gresik (Candra, 2020)		
	Variabel Penelitian	Loyalitas Pegawai		
	Lokasi Penelitian	SMA Nahdlatul Ulama 1 Gresik		
	Metodologi Penelitian	Kualitatif		
	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Deskriptif		

Sumber: Diolah Peneliti 2020

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. MSDM adalah kombinasi kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa pegawai dalam aktivitas berorganisasi (Noe dan Hollenbeck, 2011:2). Menurut Dessler (2010:4) menyatakan bahwa: MSDM sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia

seperti posisi manajemen, pengadaan pegawai atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja pegawai.

MSDM merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012:6). Pembahasan mengenai MSDM adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersikap eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian pengelolaan sumber daya manusia yang penting (Siagian, 2014:40).

### **2.2.1.1 Pendidik dan Tenaga Pendidik**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, secara teknis disebutkan istilah pendidik dan tenaga pendidik. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sedangkan yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

### **2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan**

Manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan akan pentingnya sumber daya manusia yang ada di sekolah sebagai sumber yang vital dan memberikan sumbangsan bermakna terhadap pencapaian tujuan pendidikan, serta menjamin bahwa sumber itu dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah dan masyarakat (Nurul dan Teguh, 2016:15). Pemberdayaan kompetensi pendidik berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan kualitas pendidikan. Artinya, MSDM akan baik jika didukung oleh pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten (Subroto, 2011:369).

Perumusan strategi penyelenggaraan sekolah diawali dengan perumusan visi, misi, tujuan, sasaran dan target sekolah. Sedangkan strategi pemberdayaan manajemen dapat dilakukan melalui proses pembelajaran, kegiatan hubungan kerja sama, pengembangan sumber daya dan menyosialisasikan eksistensi sekolah (Muniarti Ar, 2009:126).

### **2.2.1.3 Substansi dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan**

Menurut Nurul dan Teguh (2016:23) menyatakan bahwa pada fungsi manajerial, MSDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Fungsi organisasional dan manejerial ini lebih melihat MSDM pada tingkat makro. Sedangkan fungsi operasional MSDM lebih mengarah pada kegiatan antara lain pengadaan, pengembangan, kompensasi, kesejahteraan dan penilaian.

Pada lingkup organisasi pendidikan, fungsi MSDM mencakup kegiatan antara lain sebagai berikut:



1. Perencanaan.
2. Pengadaan.
3. Seleksi.
4. Orientasi.
5. Penempatan dan penugasan.
6. Kompensasi dan kesejahteraan.
7. Pemberdayaan.
8. Pengembalian kompetensi keprofesian dan jalur karier.
9. Penilaian kinerja.
10. Pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja.

### **2.2.2 Loyalitas Karyawan**

Robbins dan Coutler (2012:247) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk melindungi dan menyelamatkan organisasi tempatnya bekerja. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh karyawan melalui kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari hasutan orang yang tidak bertanggung jawab maupun dari berita yang tidak benar (Hasibuan, 2011). Loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Dessler 2015:263).

Loyalitas karyawan yaitu tingkatan karyawan yang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan ingin melanjutkan bekerja secara aktif berpartisipasi dalam organisasi (Newstrom 2011:223). Loyalitas merupakan bentuk nyata dari komitmen organisasional karyawan (Gibson *et al*, 2012:182). Bakker dan Schaufeli dalam Guillon dan Cezanne (2014) menyatakan loyalitas karyawan sebagai

kesetiaan, pengabdian, keterikatan emosional dan komitmen yang diberikan karyawan kepada organisasi.

Loyalitas karyawan adalah keinginan yang kuat karyawan untuk terus menjadi anggota organisasi (Turkyilmaz, 2011). Loyalitas karyawan adalah keinginan, kesediaan dan tindakan karyawan untuk menjalankan tugas organisasi secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan organisasi berhasil tercapai serta keputusan pasti karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi atau tidak keluar dari organisasi apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim (Wilianto, 2019).

Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Sedangkan sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas pegawainya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi (Soegandhi *et al*, 2013:3).

Tingkat *turn over* yang tinggi di sebuah organisasi bisa menggambarkan rendahnya tingkat loyalitas para pegawai terhadap organisasi tersebut. Loyalitas yang rendah tentu saja merupakan penyakit serius yang dapat menghambat kemajuan sebuah organisasi. Kondisi itu tentu saja tidak boleh dibiarkan berlarut-larut dan menjadi duri dalam daging di lingkungan organisasi (Marpaung, 2012:685).

### 2.2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila kebutuhan dan keinginan karyawan tercukupi, sehingga para karyawan betah bekerja pada organisasi tempat mereka bekerja. Kusumo dalam Soegandhi *et al* (2013:3) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1. Karakteristik pribadi yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan yang berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain organisasi, menyangkut *intern* organisasi itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab organisasi, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol organisasi.
4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap organisasi, rasa percaya pada sikap positif terhadap organisasi dan rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diuraikan di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing faktor memiliki dampak tersendiri bagi organisasi, sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi oleh karyawan yang memiliki karakteristik seperti yang diharapkan oleh organisasi dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawannya. Dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi: adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik



pribadi individual atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan tersebut (Soegandhi *et al*, 2013:4).

#### **2.2.2.2 Bentuk Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan memiliki dua sisi dimensi yaitu sikap karyawan terhadap organisasi dan perilaku karyawan terhadap organisasi (Wan, 2012). Guillon dan Cezanne (2014) menyatakan terdapat dua sisi dalam melihat loyalitas karyawan, dengan melihat sikap karyawan dan perilaku karyawan. Sikap karyawan terhadap organisasi melihat perasaan dan kesediaan karyawan terhadap organisasi, sedangkan perilaku karyawan terhadap organisasi melihat karyawan bertindak terhadap organisasi (Wan, 2012).

#### **2.2.2.3 Indikator Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan dapat terlihat melalui sikap dan perilaku karyawan saat bekerja dalam organisasi. Sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan loyalitas karyawan terkandung dalam setiap indikator loyalitas karyawan yang digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan. Saydam dalam Sutanto dan Perdana (2016) menyatakan terdapat empat indikator loyalitas karyawan, antara lain:

##### **1. Kepatuhan**

Kepatuhan adalah kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan karyawan kepada organisasi maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

## 2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh karyawan. Semakin tinggi tanggung jawab karyawan kepada organisasi maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

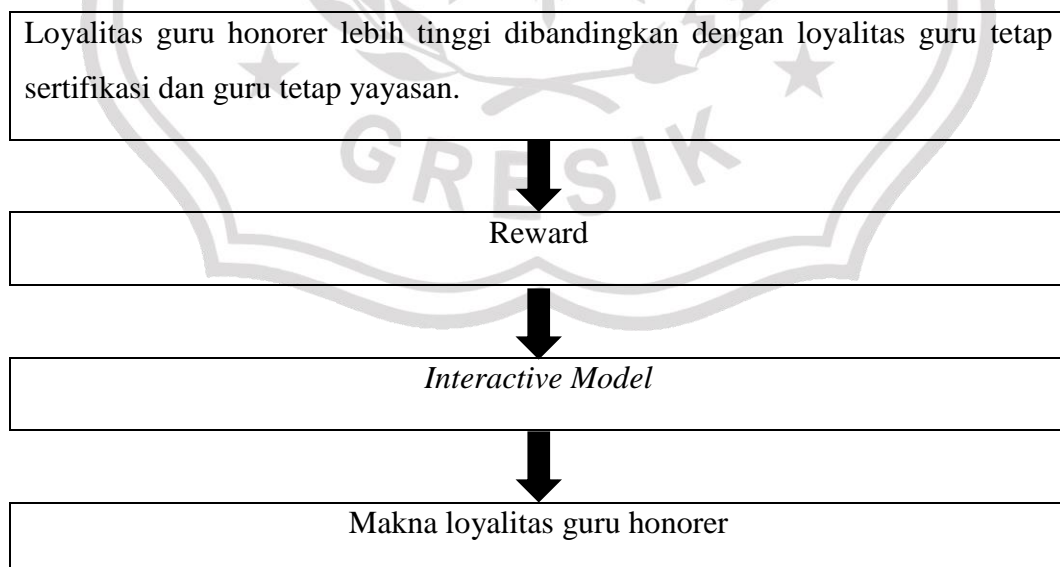
## 3. Dedikasi

Dedikasi adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada organisasi. Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada organisasi maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

## 4. Integritas

Integritas adalah kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Semakin tinggi integritas karyawan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

### 2.3 Kerangka Berfikir



Gambar 2.1  
Kerangka Berfikir