

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Basalamah (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Staf Reception Pada Hotel X Di Madiun Jawa Timur.” Populasi penelitian adalah staf hotel. Sampel ditarik dari populasi, hanya sebagian dari populasi menjadi anggota sampel. Tiap anggota populasi mempunyai probabilitas yang sama untuk dimasukkan ke dalam sampel. Adapun teknik pengumpulan data melalui survei dengan menyebar kuesioner pada staf hotel yang sudah lebih dari 1 tahun bekerja di hotel tersebut.

Kueisoner berisi daftar pertanyaan dan daftar pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Penelitian ini merupakan penelitian terapan. tingkat kepuasan kerja pada staf *reception* hotel akan dapat berkesinambungan dengan loyalitas kerjanya. Kepuasan kerja dapat terpenuhi dengan baik, jika manajemen hotel memiliki momitmen bersama dengan staf reception untuk memenuhi kebutuhan satu sama lainnya. Sehingga diharapkan hal tersebut berdampak positif terhadap ketertarikan sikap dan simpati karyawan yang berada dalam nauangan departmen Front Office ini, untuk bertahan atau loyal kepada hotel.

Penelitian kedua dilakukan oleh Kitriwati, ddk (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Tipe B d iota Bandung.” Sampel yang digunakan dalam penelitian diambil dari perawat rawat inap sebanyak 90 orang dengan pengambilan sampel acak sistematis. Analisis data melalui tiga tahap yaitu, univariat, bivariat, dan multivariate. Hasil penelitian kepemimpinan bernilai positif menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan dengan loyalitas, sedangkan motivasi bernilai positif menunjukkan motivasi memiliki hubungan dengan loyalitas.

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Wulandari dan Utami (2018) berjudul “Hubungan Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Pegawai Kantor PT

Pembangkit Jawa Bali Unit Pembangkit Brantas”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis korelasi kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan loyalitas pegawai. Sampel penelitian ini berjumlah 65 orang pegawai dengan metode pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis tabulasi silang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berkorelasi positif dengan loyalitas pegawai. Variable kepuasan kerja juga berkorelasi positif dengan loyalitas pegawai.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan
Antara Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang

No	Tinjauan	Penelitian Terdahulu			Penelitian Sekarang
1	Nama	Basalamah	Kitriawaty	Wulandari dan Utami	Moch. Misbah
2	Judul	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Staf Reception Pada Hotel X Di Madiun Jawa Timur.	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B dikota Bandung	Hubungan Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Pegawai	Pengaruh Motivasi kerja, leadership, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik
3	Tahun	2016	2017	2018	2019
4	Tempat	Madiun	Magetan	Brantas	Gresik
5	Obyek	Hotel X Di Madiun Jawa Timur.	Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B dikota Bandung	Pegawai Kantor PT PJB Unit Pembangkit Brantas	PT. Bumi Lingga Pertiwi
6	Variabel	X ₁ = Kepuasan Y= Loyalitas	X ₁ = Kepemimpinan X ₂ = Motivasi Y=Loyalitas Kerja Karyawan	X ₁ = Kepemimpinan X ₂ =kepuasan kerja Y= Loyalitas Kerja	X ₁ = Motivasi X ₂ = leadership X ₃ = Kepuasan Kerja Y= Loyalitas Kerja Karyawan
7	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Analisis deskriptif dan analisis tabulasi silang	Regresi Linier Berganda
8	Hasil	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas.	Kepemimpinan adanya hubungan antara kepemimpinan dengan loyalitas, motivasi memiliki	kepemimpinan berkorelasi positif dengan loyalitas pegawai. Variable kepuasan kerja juga	-

			hubungan dengan loyalitas	berkorelasi positif dengan loyalitas pegawai.	
--	--	--	---------------------------	---	--

2.2 Landasan teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen

Winardi (2016:11) mengemukakan bahwa manajemen merupakan sebuah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber-sumber daya manusia serta sumber-sumber lain, Sedangkan (T. Hani Handoko 2016: 4) mengemukakan pengertian manajemen sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.

2.2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Marwansyah (2015:3), sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Malayu (2015:10), menyatakan bahwa ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016:2), menyatakan bahwa suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan

terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar dapat memperoleh suatu kesatuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan.

Dalam mengerjakan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Malayu (2015: 21-23), berikut ini :

1. Fungsi Manajerial :

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan kepemimpinannya, memerintah bawahan agar mau mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mau mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan mau bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan ini meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama dan pelaksanaan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan (*procrument*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan penerampilan teknis, teoristik, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*intregation*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling

menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal penting dalam manajemen sumber daya manusia.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau mengingatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka bekerja sama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting demi terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas penulis sampai pada pemahaman bahwa fungsi-fungsi sumber daya manusia merupakan suatu ilmu untuk mengarahkan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian agar dapat memperoleh suatu kesatuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan dan untuk tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2011:839), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Samsudin (2006:81), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.2.2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017; 89):

1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.2.3 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Syaiful dan Aswan (2012:27), diantaranya yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian

Wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2013; 110), adapun indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. *Engagement*

Merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

2. *Commitment*

Merupakan suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dengan menunjukkan tindakan Organizational Citizenship.

3. *Satisfaction* (kepuasan)

Merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat bekerja.

4. Insentif

Merupakan pemimpin perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk baik berupa gaji, bonus, tunjangan dan jaminan. Berdasarkan penjelasan diatas, karyawan akan termotivasi dalam berkerja dipengaruhi oleh hubungan baik antar sesama karyawan dengan apa yang dikerjakannya. Point-point yang telah disebutkan tersebut sebagai pendorong atau perangsang untuk karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

2.2.3 Leadership atau Kepemimpinan

2.2.3.1. Pengertian Leadership atau Kepemimpinan

Yamin dan Maaisah (2010; 74) Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengolah anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Wukir (2013; 134) kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan.

2.2.3.2. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut Terry dalam Suwatno dan Priansa (2016) tipe-tipe kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*)

Dalam tipe ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2. Kepemimpinan non-pribadi (*non-personal leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

3. Kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

4. Kepemimpinan kebapakan (*paternal leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian bapak sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.

5. Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahan Bergeraknya itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.

6. Kepemimpinan bakat (*indigenous leadership*) Dalam tipe ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain. Dalam tipe ini pimpinan tidak akan susah

menggerakkan bawahannya, karena para bawahannya akan selalu menurut akan kehendaknya.

2.2.3.3. Teori Kepemimpinan

Dalam Wibowo (2016;107) ada beberapa teori tentang kepemimpinan yang dipaparkan, diantaranya adalah:

1. Teori sifat

Trait theories atau teori sifat merupakan teori yang berusaha mengidentifikasi karakteristik spesifik (fisik, mental, kepribadian) berkaitan dengan keberhasilan kepemimpinan menurut Ghibson dik (1995:78). Terdapat tiga karakteristik berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan adalah:

- a. *Personality* (kepribadian): tingkat energy, toleransi terhadap stress, percaya diri, kedewasaan emosional, dan integritas.
- b. *Motivation* (motivasi): orientasi kekuasaan tersosialisasi, kebutuhan kuat untuk berprestasi, memulai diri, membujuk.
- c. *Ability* (kemampuan): keterampilan interpersonal, keterampilan kognitif, keterampilan teknis.

2. Teori perilaku

Behavioral theories atau teori perilaku kepemimpinan tumbuh sebagai hasil dari ketidakpuasan terhadap trait theories atau teori sifat karena dinilai tidak dapat menjelaskan efektivitas kepemimpinan dan gerakan hubungan antara manusia. Teori ini percaya bahwa perilaku pemimpin secara langsung mempengaruhi efektivitas kelompok. Pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk mempengaruhi orang lain dengan efektif.

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya, As'ad 1987, (dalam Sunyoto 2015;23). Menurut Siagian, (2013;295) Kepuasan Kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Pekerjaan tersebut memberi kepuasan bagi pemangkunya begitupun sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan, (Bangun, 2012;327).

2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan, (2009;203) yaitu:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menjangkau pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011:141), kepuasan kerja memiliki 6 indikator yang dapat mempengaruhi, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan akan lebih merasa puas terhadap pekerjaannya apabila mereka diberikan tugas yang menarik dan menantang serta kesempatan untuk belajar. Dalam research yang ditemukan oleh penulis, kepuasan kerja juga berhubungan dengan oportunitas yang sama, lingkungan yang ramah, dan perilaku anti-harassment dalam suatu organisasi.

2. Gaji Uang

Digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia. Uang juga dapat dijadikan sebagai alat untuk memperoleh kepuasan tingkat atas. Gaji dilihat oleh karyawan sebagai gambaran bagaimana manajemen mengevaluasi kontribusi mereka terhadap organisasi.

3. Promosi Secara tradisional

promosi adalah cara seseorang menaikan posisi mereka dalam hirarki suatu organisasi. Promosi memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja dikarenakan bentuk promosi berbedabeda, perbedaan tersebut dapat dicontohkan dengan promosi yang diterima orang berdasarkan senioritas akan berbeda dengan promosi yang didasarkan oleh prestasi atau kinerja.

4. Supervisi atasan

Supervisi dibagi menjadi 2 dimensi, yang pertama adalah Employee Centered lebih memfokuskan pada interaksi supervisor kepada karyawan. Interaksi yang dimaksud dalam dimensi ini adalah bagaimana supervisor memeriksa kondisi karyawan dalam melakukan tugas, memberikan saran dan bantuan, serta berkomunikasi dalam personal ataupun resmi. Dimensi kedua dalam supervisi adalah partisipasi yang dapat dilihat dari cara supervisor melibatkan karyawan dalam beberapa pengambilan keputusan.

2.2.5 Loyalitas

2.2.5.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Siagan (2010,78)loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan untuk bekerja

pada suatu perusahaan. Hasibuan, (2013;58) menyebutkan bahwa Loyalitas Kerja karyawan adalah salah satu unsure yang digunakan dalam penilaian karyawan mencakup kesetiaan terhadap jabatan, pekerjaan dan organisasinya.

Membangun loyalitas dapat dilakukan dengan memberikan rasa aman dan kepuasan karyawan dalam perusahaan, selain itu diikuti dengan membangun kompetensi karyawan. Kedua hal ini penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena akan menentukan dampak positif atau negatif yang ditimbulkan oleh karyawan, Prasetya, (2008).

2.2.5.2 Konsep Loyalitas

Menurut Steers & Porter, 1983 (dalam Soegandhi dkk, 2013) ada beberapa konsep loyalitas, yaitu:

1. Loyal Kepada Perusahaan

Loyal kepada perusahaan merupakan konsep loyal yang sangat populer. Loyalitas seperti ini menuntut karyawan untuk terus bekerja di perusahaan dalam kondisi apapun. Oleh karena itu, orang yang pindah kerja sering di anggap tidak loyal terhadap perusahaan.

2. Loyal Kepada Pekerjaan

Di sini seorang karyawan tidak loyal terhadap perusahaan, tapi loyal terhadap pekerjaan yang ia kerjakan. ia akan bekerja dengan gigih demi pekerjaannya. Karyawan seperti ini di anggap sebagai asset perusahaan yang berharga karena ia akan mengerjakan pekerjaan yang menjadi job desc-nya dengan sebaik-baiknya.

3. Loyal Kepada Visi, Misi Dan Tujuan Perusahaan

Dalam bekerja kita harus tahu visi, misi dan tujuan perusahaan serta loyal terhadapnya. Bukan hanya job desc-nya saja. Konsep loyalitas seperti ini membutuhkan pemahaman sepenuhnya bahwa yang kita kerjakan bukan saja harus selesai dengan baik, tapi juga harus sejalan dengan tujuan perusahaan.

2.2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Menurut Steers dan Porter, 1983 (dalam Soegandhi dkk, 2013;30) bahwa loyalitas di pengaruhi empat faktor:

1. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
2. Pekerjaan, berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada internal 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.
4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

2.2.5.4 Indikator Loyalitas Kerja Karyawan

Loyalitas menurut Saydam dalam Kurniawan (2015;78) adalah sebagai berikut:

- 1) Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan menaati perintah kedinasan yang berlaku dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

- 2) Bertanggung jawab

Bertanggung jawab ditandai dengan kesanggupann seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

3) Pengabdian

Yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga serta ikhlas kepada perusahaan.

4) Kejujuran

Berarti adanya keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja

Menurut Robbins (2013:198), bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat tenaga dalam berusaha. Tingkat upaya yang tinggi akan mengantar kehasil loyalitas yang menguntungkan dan bermanfaat bagi organisasi tersebut. Maka dapat disimpulkan motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi tingginya loyalitas karyawan. Motivasi dengan loyalitas karyawan memiliki hubungan positif hal tersebut didukung oleh penelitian dari ihwan (2017) dari motivasi yang diberikan menjadikan dorongan untuk bekerja lebih baik sehingga menghasilkan SDM yang baik dan secara tidak langsung akan meningkatkan loyalitas karyawan.

2.3.2 Hubungan *Leadership* Terhadap Loyaitas kerja

Kepemimpinan adalah kombinasi karakter atau kepribadian seorang individu yang mendorong individu tersebut untuk menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan, yang tanpa motivasi dari pemimpin, sulit untuk dicapai. Dalam organisasi, pemimpin memiliki gambaran jelas mengenai dimana posisi organisasi sekarang; kemana arah organisasi harus dijalankan; dan bagaimana organisasi menuju ke arah tersebut (Bertocci, 2009:6). Arah hubungan positif menunjukkan bahwa jika kepemimpinan dalam perusahaan sudah baik maka akan berdampak positif terhadap loyalitas pegawai. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh hasibuan (2013: 169) bahwa pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Hal ini sesuai

dengan penelitian terdahulu milik Kitriawaty (2017) yang menyatakan bahwa hubungan *leadership* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Menurut Hasibuan (2011:73) Karyawan yang puas akan pekerjaan mereka akan berdampak positif bagi loyalitas perusahaan karena semangat dan komitmen kerja dapat tumbuh dari kepuasan karyawan tersebut. Kepuasan karyawan terhadap loyalitas pekerjaan mereka dapat dilihat dari beberapa indikator seperti kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, rekan kerja, dan atasan. Jika indikator tersebut terpuaskan karyawan akan mencintai pekerjaan mereka dan lebih setia dan loyal kepada perusahaan. Sebaliknya jika indikator tersebut tidak terpuaskan karyawan akan cenderung tidak menyukai pekerjaan mereka sehingga tidak akan optimal dan loyal saat bekerja dan memiliki kecenderungan lain untuk meninggalkan pekerjaan mereka suatu saat nanti. Hal ini sependapat dengan penelitian Ovinda, (2013) bahwa hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan bersifat positif karena jika karyawan nyaman akan pekerjaannya maka akan timbul loyalitas.

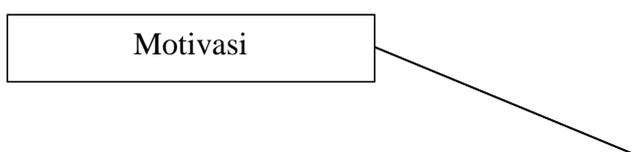
2.4 Hipotesis

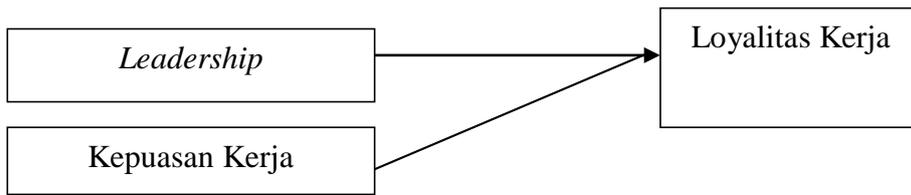
H₁: Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik.

H₂: Diduga *leadership* berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik.

H₃: Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik

2.5 Kerangka Konseptual





Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

→ : Pengaruh antar variabel secara parsial

