

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja karyawan

a. Definisi Kinerja

Kasmir (2018:181) kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk satu atau beberapa periode tertentu. Artinya karyawan akan dinilai kinerjanya dalam satu periode tertentu misalnya 1 (satu) semester atau 1 (satu) tahun. Kinerja per periode ini kemudian dikumpulkan untuk beberapa periode yang tujuannya adalah untuk melihat persentasi yang bersangkutan waktu yang tertentu.

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Wibowo (2016:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja

adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dari beberapa pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai target yang diberikan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kasmir (2018:189-193) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja adalah:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil dan kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu perusahaan pekerjaan yang memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaannya kurang baik akan sangat

mempengaruhi kinerja karyawannya. Dan rancangan pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu sifat atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian yang buruk, akan bekerja secara tidak bersungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan baik tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya kepribadian akan mempengaruhi kinerja.

5) Motivasi kinerja

Motivasi kinerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaannya), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan dan rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerjanya yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang

untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya menurun kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkatkan, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahnya untuk mengerjakan sesuatu tugasnya dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku kepemimpinan yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasnya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahnya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang otoriter. Dalam

praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerjanya karyawan.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan. Kepatuhan anggota untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil

kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana menjadi kondusif, sehingga dapat menghasilkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dalam kata lain komitmen merupakan kebutuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

c. Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kasmir (2016:208-210), mengemukakan bahwa indikator yang digunakan sebagai alat ukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas yang dimaksud adalah tingkat dimana proses dan hasil penyelesaian suatu pekerjaan yang mendekati kesempurnaan. Semakin sempurna suatu hasil pekerjaan, maka kinerjanya makin baik, begitupun sebaliknya apabila kualitas hasil pekerjaan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas

Dalam pengukuran kinerja karyawan juga bisa dilihat dari kuantitas yang dihasilkan seseorang dalam bekerja.

3) Waktu

Ketetapan waktu juga menjadi tolak ukur dalam mengukur suatu kinerja karyawan, karena setiap pekerjaan akan diberikan batasan waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerja sama antara karyawan

Dalam bekerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama baik antara karyawan dengan karyawan manapun dengan pimpinan. Hubungan ini juga bisa dikatakan hubungan antara perorangan. Dalam hubungan ini dapat diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan satu dengan lainnya.

5) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan dari setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelumnya. Artinya dengan biaya yang sudah ada dan sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai tolak ukur agar tidak melebihi dari yang sudah ditetapkan.

6) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan dari setiap pekerjaan karyawan maka karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Apabila terjadi penyimpangan maka dengan pengawasan ini memudahkan untuk melakukan evaluasi dan segera melakukan perbaikan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019:109), mendefinisikan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan

suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Wibowo (2016:322) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelesaikan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:93) motivasi didefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Dari beberapa pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu dengan kebutuhan dan keinginan seseorang yang mempunyai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2017:116) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal yang berasal dari karyawan.

1) Faktor interen

a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek apakah halal atau haram, sebagainya. Misalnya untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup untuk melakukan kebutuhan untuk:

b) Memperoleh kompensasi yang memadai:

c) Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai; dan

d) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

e) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami.

f) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja dengan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi

harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin diperoleh bila yang bersangkutan pemalas, tidak mau bekerja, dan sebaliknya.

g) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk mendapatkan pengakuan itu dapat meliputi hal-hal ini :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi;
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

h) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal adalah:

a) Keinginan lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang

melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan faktor sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghadapi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

d) Adanya jaminan kerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata. Tapi pada satu

masa mereka juga berhadapan akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

c. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan indikator menurut Pandi Afandi (2018:29) yaitu:

- 1) Dimensi ketrentaman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan di penuhi indikator:
 - 1) Balas jasa
 - 2) Kondisi kerja
 - 3) Fasilitas kerja
- 2) Dimensi dorongan untuk mendapatkan bekerja dengan sebaik mungkin, indikator :
 - 1) Prestasi kerja
 - 2) Pengakuann dari atasan
 - 3) Pekerjaan itu sendiri

Berdasarkan penjelasan tersebut pada penelitian ini penulis mengambil 3 (tiga) indikator, Kondisi Kerja, Fasilitas Kerja dan Prestasi Kerja.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pandi Afandi (2018:73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Mangkunegara (2016:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Wibowo (2016:415) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dari pengertian para ahli dapat disimpulkan bahawa kepuasan kerja merupakan sikap (psitif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pandi Afandi, (2018:75) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan pekerjaan, memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan

Kepuasan ditentukan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima diatas harapan.

3) Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu dari perlakuan di tempat kerja.

5) Budaya organisasi

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka karyawan akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

c. Indikator kepuasan kerja

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014:203) antara lain:

1) Kesetiaan

Penilaian pengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini di cerminkan oleh kesetiaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

2) Kemampuan

Penilaian meniali hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Penilaian menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tuganya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreatifitas

Penilaian menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5) Kepemimpinan

Penilaian menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6) Tingkat gaji

Penilaian menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7) Kompensasi tidak langsung

Penilaian menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8) Lingkungan kerja

Penilaian menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut pada penelitian ini mengambil 3 (tiga) indikator, yaitu indikator Kesetiaan, Kemampuan dan Kepemimpinan.

4. Loyalitas Kerja

a. Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesehatan karyawan bukan fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan. Menurut Poewadaminta (2013:609) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang baik.

Streers dan Porter, dalam Nitismetio (2016:177) berpendapat bahwa pertama loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerja yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku yaitu dimana seseorang karyawan mengambil keputusan yang pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila membuat kesalahan.

Pelaksanaan kegiatan kerja tidak akan terlepas dari loyalitas, sehingga dengan demikian karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, karyawan melaksanakan tugasnya dengan adanya rasa kesenangan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2014:24) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja dalam perusahaan sebagai berikut:

1) Motivasi

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2) Pengembangan karir

Pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

3) Disiplin kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

4) Kepuasan kerja

Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja.

5) Stres kerja

Suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

6) Lingkungan kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-rugasnya yang dibebankan.

7) Karakteristik pekerjaan

Sifat atau tugas yang berupa *job stress*, tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri yang dapat mempengaruhi mental seorang karyawan.

8) Kompensasi

Sifat bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.

9) Keselamatan dan kesehatan kerja

Suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

10) Budaya organisasi

Setiap pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.

c. Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Saydam, Gozali (2015:28) mengemukakan indikator loyalitas sebagai berikut:

1) Ketaatan dan kepatuhan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang pegawai untuk menaati peraturan perusahaan yang berlaku dan menaati peraturan perusahaan yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan, yaitu:

- a) Menaati segala peraturan perundang-undang dan ketentuan yang berlaku.
 - b) Menaati perintah perusahaan atau organisasi yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
 - c) Selalu menaati jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan.
 - d) Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.
- 2) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggung jawab yaitu:

- a) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- b) Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- c) Mengutamakan kepentingan perusahaan atau organisasi dari kepentingan pribadi atau golongan.

d) Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.

3) Pengabdian

Pengabdian yaitu sambungan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4) Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang tercuap atau perbuatan dengan kenyataan. Ciri-ciri kejujuran yaitu:

- a) Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa paksaan.
- b) Tidak menyalahgunakan wewenang yang apa adanya.
- c) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

B. Penelitian Sebelumnya

Ni Putu Novi Sri Astiti, I Ketut Suamba dan Ni Wayan Putu Artini. (2019), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode proposional random sampling dengan sampel yang di tetapkan sebanyak 64 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang moderate (sedang) dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui penerapan disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan suatu perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan.

Isnan Munarwisyah (2018), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitiannya dengan cara menyebarkan angket (kuesioner) yang pengukurannya menggunakan skala likert dan di olah secara statistic dengan menggunakan analisis jalur. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,324.

Romen Ailim Nainggolan (2021), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Berdasarkan Uji Parsial, bahwa variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Berdasarkan Uji Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Aprinawati (2016), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Medan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitiannya adalah Analisis Jalur dengan rumus $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara

simultandapat dilihat dari perhitungan determinasi (R^2), disimpulkan bahwahipotesis diterima yang artinya ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Lidya br. Hutabarat (2020), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Sebangu Kecamatan Sebangu Kuala. Metode penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif dan multiple statistik regresi. Hasil penelitian menunjukkan hasil persial motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan hasil penelitian menunjukkan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari variabel donasi dalam penelitian.

Tabel II.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ni Putu Novi Sri Astiti, I Ketut Suamba dan Ni Wayan Putu Artini, (2019), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga.	Sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang berbeda dan tidak menggunakan variabel motivasi kerja.
2	Isnan Munarwisyah (2018), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.	Sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang berbeda dan tidak menggunakan variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja.
3	Romen Ailim Nainggolan (2021), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.	Sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang berbeda. dan tidak menggunakan variabel loyalitas kerja.
4	Aprinawati (2016), Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.	Sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada analisis jalur rumus berbeda., dan tidak menggunakan variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja.
5	Lidya br. Hutabarat (2020), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Sebangu Kecamatan Sebangu Kuala.	Sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang berbeda. dan tidak menggunakan variabel loyalitas kerja.

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja sangat berpengaruh untuk kemajuan perusahaan karena untuk bisa mendapatkan kinerja yang tinggi, karyawan harus mendapatkan motivasi yang tinggi pula, baik motivasi dari atasan, rekan kerja, ataupun dari diri sendiri. Motivasi dapat berupa dorongan, dukungan, usaha untuk bisa mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaannya. Karena motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi bisa berupa material, yaitu gaji yang sesuai, tunjangan, dan bonus.

Setelah motivasi diterima dan dirasakan oleh karyawan akan merasa puas dengan hasil yang di peroleh dari pekerjaannya. Karena kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Pekerjaan yang cocok dengan keahlian, situasi kerja yang nyaman, rekan kerja yang bisa bekerjasama, mendapatkan penghargaan ketika berprestasi, dan mendapat gaji yang sesuai dengan posisi kerja. Dengan demikian akan mempengaruhi kinerja pun akan tinggi, kemudian bisa mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Sedangkan untuk loyalitas kerja, setiap perusahaan ingin memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas tidak mudah, loyalitas merupakan sikap mental yang ditunjukkan pada perusahaan. Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang di taati dengan penuh rasa kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang loyal sangat di hargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Dengan demikian loyalitas sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu dengan kebutuhan dan keinginan seseorang yang mempunyai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Semakin tinggi motivasi kerja dalam perusahaan akan mengakibatkan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Seorang karyawan akan lebih memiliki kinerja yang baik, jika memiliki harapan, keinginan, lingkungan kerja yang nyaman, kebutuhan, tujuan serta dorongan, dan inisiatif yang didukung dengan kemampuan kerja yang baik. Sehingga dengan memotivasi dan meningkatkan kerja

karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mempertahankan perusahaan dan tetap berkembang pada era persaingan yang kuat.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan pada seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan itu sendiri, secara penuh keunggulan, guna melakukan pekerjaan mencapai kepuasan sehingga menghasilkan sesuatu kinerja yang optimal. Untuk itu seorang pimpinan harus dapat memberikan dorongan pada karyawannya untuk mengembangkan kariernya, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, sebab kepuasan kerja biasanya menunjukkan potensi orang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai kepuasan dan dapat memajukan perusahaan PT. Andira Agro Kabupten Banyuasin.

Seperti Pandi Afandi (2018:73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

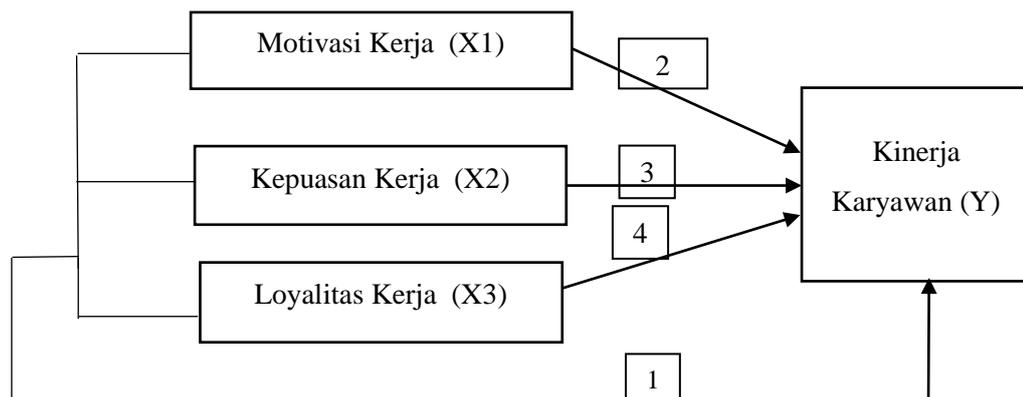
4. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:95) loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasi.

Semakin tinggi loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin mudah dalam peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelaksanaan kegiatan kerja tidak akan terlepas dari loyalitas, sehingga dengan demikian karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, karyawan melaksanakan tugasnya dengan adanya rasa kesenangan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. (Menurut Reinheld, dalam Susanto (2014:179).

Gambar II.1

Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andira Agro Kabupaten Bayuasin
3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin
4. Ada pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin