

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (dikutip di Harras, dkk, 2020:5) berpandangan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, dimana setiap orang saling terhubung dan ini adalah sebuah keindahan dalam organisasi. Oleh karenanya tidak berlebihan jika mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni, karena sesungguhnya terdapat harmonisasi antar manusia yang mampu menghasilkan sebuah karya (kinerja, produktivitas, prestasi, kreativitas dan inovasi) dengan karya tersebut semua orang mendapatkan kebahagiaan yang dicita-citakan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Schuler, et al (Sutrisno, 2020:6) mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan

bahwa SDM digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Marwansyah (2020:3-4) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan 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 kesehatan kerja dan hubungan industrial.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2020:9-11) adalah :

a) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai untuk mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana

d) Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

e) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

f) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

h) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

j) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi menyadari untuk mencapai tujuan harus memiliki pegawai yang unggul terlebih dahulu, maka melalui manajemen kepegawaian tujuan tersebut dapat terlihat. Oleh karena itu tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (Harras, dkk, 2020:9-10) adalah :

- a) Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik dan berkepribadian menarik.
- b) Ketersediaan pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan di masa mendatang.
- c) Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif dan inovatif.
- d) Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan.
- e) Mengatasi masalah kepegawaian yang beresiko terhadap kegagalan.

2.1.4. Disiplin Kerja

Singodimedjo (Sutrisno, 2020:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin adalah sarana yang digunakan untuk mengkomunikasikan kepada karyawan bahwa harus mengubah perilakunya kearah yang lebih baik, karena pada praktiknya ada saja karyawan yang punya kebiasaan terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak memperdulikan rincian yang diperlukan dalam pekerjaan (Marwansyah, 2020:410).

Harras, dkk, (2020:109) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah bagaimana setiap pegawai taat pada organisasi/pimpinan atau karyawan melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam ruang lingkup pekerjaan). Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.1.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Berdasarkan teori yang dikemukakan Singodimejo (Sutrisno, 2020:89-90) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika ada karyawan yang melanggar peraturan maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya.

- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
- Kebiasaan untuk saling menghormati, mengapresiasi kerja keras, memberi salam, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan dengan menginformasikan pergi kemana untuk urusan apa.

2.1.6. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016:3) disiplin menjadi syarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan disiplin yang akan membuat para karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung upaya pencapaian tujuan. Fungsi disiplin antara lain :

- a) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
- b) Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- c) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
- d) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepada kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik dan upaya peningkatan kelayakatan kerja para pegawai, dengan meningkatnya disiplin kerja dapat menjadikan perusahaan menjadi lebih berkualitas.

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti dan menaati peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut sebagai pemaksaan,

pembiasaan dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting

2.1.7. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harras, dkk, (2020:119) disiplin atau tidaknya para karyawan terhadap perusahaan dapat diukur, maka untuk melihat seberapa disiplin pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator dibawah ini :

a) Menghargai Waktu

Salah satu ciri pegawai disiplin adalah kebiasaannya terhadap ketepatan waktu. Seperti masuk kerja di awal waktu, melaksanakan tugas tanpa diperintah, mengikuti rapat sebelum pimpinan datang, dan lain sebagainya. Hal-hal tersebut sudah melekat dalam kehidupan sehari-hari.

b) Taat pada perintah

Ciri lain pegawai disiplin adalah tingginya rasa hormat kepada pimpinan. Dengan sigap pegawai menerima perintah, kemudian segera dilaksanakan dan hasilnya secepat mungkin dilaporkan. Namun hal yang perlu digaris bawahi ketaatan tersebut hanya sebatas pada ruang lingkup organisasi/perusahaan.

c) Taat pada SOP

Kebiasaan mengikuti SOP adalah ciri pegawai disiplin. Segala sesuatunya selalu melihat ketentuan atau kebijakan. Pegawai selalu melakukan

koordinasi dengan pimpinan dan sangat hati-hati dalam mengambil tindakan.

2.1.8. Komunikasi

Secara etimologis istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communication* dan perkataan ini bersumber pada kata *communis*. Perkataan tersebut dalam hal ini tidak ada kaitannya sama sekali dengan partai komunis yang sering dijumpai dalam dunia politik. Arti *communis* disini adalah sama dalam arti kata memiliki makna yang sama, kesamaan makna dalam proses komunikasi merupakan faktor penting karena dengan adanya kesamaan makna antara komunikan dan komunikator maka komunikasi dapat berlangsung dan saling memahami.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, komunikasi diartikan sebagai pengiriman serta penerimaan sebuah pesan atau berita dari dua orang atau lebih sehingga pesan yang disampaikan bisa dipahami. Keterampilan komunikasi yang baik hanya bisa diperoleh melalui upaya sungguh-sungguh untuk belajar dan membutuhkan pengalaman, tetapi keterampilan komunikasi dapat di pelajari. Ada dua keterampilan komunikasi yang sangat penting bagi efektivitas fungsi manajemen yakni keterampilan mendengar dan keterampilan pemberian umpan balik (Marwansyah, 2020:327).

Jenis & Kelly (dikutip di Simamora, 2021:1) menyebutkan komunikasi adalah suatu proses melalui seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang

lainnya (khalayak). Dengan adanya komunikasi yang disampaikan oleh komunikator diharapkan adanya *feedback* yang diberikan oleh penerima pesan.

Komunikasi adalah pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang sama, proses yang digunakan untuk mendapatkan makna atau pemahaman melalui pemindahan pesan-pesan (Marwansyah, 2020:321). Komunikasi menekankan pada pemindahan makna, artinya jika tidak ada informasi atau gagasan yang disampaikan maka tidak terjadi komunikasi. Kemudian, yang lebih penting adalah bahwa komunikasi melibatkan pemahaman makna. Agar komunikasi berhasil maka makna pesan harus disampaikan dan dipahami.

Mengetahui berbagai macam definisi komunikasi yang diberikan oleh para ahli sangatlah beragam tergantung atas pendekatan yang digunakan dalam menelaah pengertian komunikasi itu sendiri. Meskipun demikian dari berbagai macam definisi yang telah diungkapkan para ahli dapat disimpulkan, bahwa komunikasi secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses penyampaian pesan baik verbal maupun non verbal yang didalamnya mengandung arti atau maksud tertentu atau lebih tepatnya penyampaian informasi atau gagasan dari individu satu ke individu lain baik berupa pikiran atau perasaan-perasaan melalui sarana tertentu.

2.1.9. Fungsi Komunikasi

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan Firmansyah dan Syamsudin (Firda dan Rinaldi, 2022:26) ada empat fungsi komunikasi yaitu :

- a) Sebagai informasi

Komunikasi membantu proses penyampaian informasi yang diperlukan individu dan atau kelompok untuk mengambil keputusan.

b) Sebagai kendali

Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota dalam beberapa cara, setiap organisasi mempunyai wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan.

c) Sebagai motivasi

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan pada karyawan apa yang harus dilakukan bagaimana mereka bekerja dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu dibawah standar.

d) Pengungkap emosional

Bagi sebagian komunitas, mereka memerlukan interaksi sosial, komunikasi yang terjadi di dalam komunitas itu merupakan cara anggota untuk menunjukkan kekecewaan dan rasa puas. Oleh karena itu komunikasi menyiarkan ungkapan emosional dari perasaan dan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan sosial.

2.1.10. Unsur-Unsur Komunikasi

Agar komunikasi menjadi efektif, dibutuhkan unsur-unsur mendasar sebagai persyaratan terjadinya sebuah komunikasi. Firmansyah dan Syamsudin (dikutip di Firda dan Rinaldi, 2022:26) unsur komunikasi terbagi menjadi tiga bagian yaitu :

- a) Komunikator, yaitu bentuk pihak yang bertindak sebagai pengirim pesan kepada komunikan (penerima pesan) dalam sebuah komunikasi.
- b) Komunikan, yaitu pihak yang menerima pesan dari komunikator.
- c) Saluran/media, yaitu cara untuk menyatakan isi maksud dari komunikator terhadap komunikan.

Marwansyah, (2020:323) mengemukakan proses komunikasi dapat berlanjut dengan dikirimkannya pesan baru oleh penerima kepada pengirim (*feedback*). Dalam hal ini berarti suatu komunikasi tidak akan berjalan dengan baik apabila pihak penerima pesan tidak memberikan respon terhadap pesan yang telah disampaikan oleh komunikator, maka dari itu dalam komunikasi diperlukan adanya tanggapan.

2.1.11. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (dikutip di Andromeda, 2021:27) ada dua tinjauan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

2.1.11.1. Faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator yang terdiri dari :

- a) Keterampilan

Sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran, baik secara tertulis maupun lisan.

b) Sikap

Sikap sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh dapat mengakibatkan informasi yang diberikan ditolak. Sikap *sender* yang ragu-ragu juga dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang diampaikan, maka sebagai pengirim informasi harus mampu bersikap menyakinkan terhadap pesan yang diberikan.

c) Pengetahuan

Pengetahuan yang luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasi kepada *receiver* se jelas mungkin sehingga akan lebih mudah dimengerti pesan yang disampaikan.

d) Media saluran yang digunakan oleh *sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam menyampaikan ide, informasi atau pesan kepada penerima pesan.

2.1.11.2. Faktor dari pihak *receiver* atau penerima, yaitu:

a) Keterampilan

Keterampilan dalam mendengar pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh komunikator akan dapat dimengerti dengan baik jika mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

b) Sikap

Sikap *receiver* dalam menerima informasi sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi.

c) Pengetahuan

Komunikator/*receiver* yang mempunyai pengetahuan luas akan mudah dalam menginterpretasikan idea tau pesan yang diterimanya.

d) Media saluran komunikasi

Media saluran komunikasi sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan.

2.1.12. Indikator Komunikasi

Menurut Harras, dkk (2020:259-260) komunikasi yang baik dan efektif dapat diukur dan dinilai dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

a) Kelengkapan informasi

Suatu komunikasi dikatakan baik jika disampaikan secara lengkap, sehingga penerima dapat memahami secara utuh.

b) Cara penyampaian

Hal ini berkaitan dengan kepiawaian komunikator tentang penggunaan kata, tata bahasa, kesopanan, ekspresi dan keyakinan, sehingga audiensi terbawa suasana, tertarik dan menjadi pendengar yang baik.

c) Isi komunikasi

Substansi komunikasi harus baik, maksudnya apa yang dikomunikasikan bersifat informatif yakni sesuatu yang penting, bermanfaat dan

berkontribusi. Dengan demikian audiensi mendapatkan pengetahuan, dapat mengerjakan tugas dengan baik dan tidak terhindar dari sanksi.

2.1.13. Loyalitas Kerja

Umumnya loyalitas berkaitan dengan suatu keuntungan yang didapat, atau kemungkinan mendapatkan keburukan atas ketidaksetiaan. Minton, (dikutip di Harras, 2020: 46) mengungkapkan loyalitas adalah konsep sikap yang menunjukkan atau mencerminkan organisasi. Dengan kata lain seorang pegawai telah mantap bahwa kehidupan dan masa depannya berada pada teman kerjanya saat ini, maka tidak ada alasan untuk tidak setia.

Poerwopoespito (dikutip di Mamesah, dkk, 2016:601) menyatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Menurut Hasibuan (dikutip di Anwar, 2018:112) loyalitas kerja merupakan bentuk kesetiaan atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya. Loyalitas kerja adalah berbagai bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan fikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Berdasarkan

beberapa pengertian loyalitas kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja merupakan suatu kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan kepada perusahaan dalam keadaan apapun dan dengan siapapun rekan kerjanya.

2.1.14. Ruang Lingkup Loyalitas Kerja

Harras, dkk (2020:49) mengungkapkan ruang lingkup loyalitas yaitu bagi karyawan atau pegawai loyalitas adalah soal hati, maka tidak akan ada orang yang bisa memaksanya, sekalipun itu organisasi. Pegawai akan terpengaruh oleh perasaan seperti perhatian, penghargaan, kepedulian dan lain sebagainya, maka hal yang diperlukan adalah membangun hubungan dengan rekan kerjanya agar dapat menyentuh perasaan pegawai sehingga dapat meningkatkan rasa cinta terhadap perusahaan.

Faktanya sering kali manajer melakukan kesalahan dalam membangun hubungan dengan karyawan. Ketidakmampuan memahami keadaan emosional bawahannya menjadi sebab gagal paham. Maka tidak heran jika dalam kesehariannya selalu bersikeras terhadap karyawan atau pegawai, dengan demikian sulit bagi karyawan untuk dapat loyal dengan perusahaan karena merasa tertekan dengan tuntutan dan tekanan yang diberikan oleh pimpinan.

Semestinya organisasi memiliki batasan-batasan bahwa ada wilayah yang tidak dapat dijangkau secara langsung seperti perasaan karena diperlukan pendekatan hati untuk dapat membangun kesetiaan (loyalitas) karyawan atau pegawai. Dimulai dengan membangun hubungan yang harmonis yakni menganggap bahwa organisasi

adalah rumah bagi seluruh anggotanya. Semua orang dianggap sama, bahkan diberikan kasih sayang yang sama tanpa diskriminasi. Dengan demikian hati karyawan akan tersentuh dan melahirkan suatu kepercayaan dan kesetiaan kepada perusahaan atau organisasi.

2.1.15. Manfaat Positif Loyalitas Kerja

Harras, dkk (2020:49-50) mengungkapkan bahwa kesetiaan karyawan memberikan banyak kebaikan dan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan, terutama dalam hal :

a) Efisiensi

Maksudnya yaitu tidak sering melakukan rekrutmen, seleksi, orientasi dan pelatihan sehingga dapat menghemat anggaran.

b) Dapat diandalkan

Maksudnya yaitu tanpa diminta oleh atasan karyawan dengan sendirinya tahu apa yang harus dilakukan demi kemajuan organisasi atau perusahaan.

c) Regenerasi

Mudah bagi perusahaan untuk memilih orang-orang yang pantas untuk menduduki posisi pimpinan. Hal tersebut karena didasari oleh kecintaan terhadap perusahaan atau organisasi (loyalitas)

d) Kemajuan

Dampak jangka panjang dari kesetiaan pegawai adalah keberhasilan karena telah bekerja dengan totalitas.

e) Kebanggaan

Pegawai merasa organisasi telah banyak memberikan kebaikan terutama kesejahteraan maka karyawan menunjukkan kebanggannya kepada publik dengan menjaga nama baik perusahaan.

f) Kepuasan

Perasaan cinta dan setia membentuk suasana hati yang tenang dan damai, pada satu titik tertentu suasana batin tersebut bermuara pada kesetiaan.

g) Memperkuat Kepercayaan

Kesetiaan yang diberikan secara terus-menerus akan memperkuat keyakinan organisasi.

2.1.16. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Steers & Porter (dikutip di Agustin, 2021:13) menjelaskan empat faktor yang mempengaruhi loyalitas diantaranya, yaitu:

1) Karakteristik Pribadi

Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.

2) Karakteristik Pekerjaan

Berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.

3) Karakteristik Desain Perusahaan/Institusi

Menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai 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.

2.1.17. Indikator Loyalitas Kerja

Menurut Harras, dkk, (2020:53-54) mengukur loyalitas kerja dapat menggunakan beberapa indikator sebagai berikut :

a) Tingkat kepatuhan

Tingginya kepatuhan terhadap kebijakan, aturan dan perintah menunjukkan sikap setia terhadap organisasi, parameter ini menjadi salah satu sifat dari seseorang yang loyal.

b) Tingkat semangat kerja

Salah satu wujud kesetiaan adalah sikap semangat di setiap pelaksanaan tugas. Kesetiaan mendorong lahirnya kebahagiaan dan kepuasan, maka visualisasi dari kedua bentuk tersebut adalah keceriaan dalam setiap pekerjaan.

c) Tingkat kinerja (hasil kerja)

Loyalitas atau kesetiaan perlu dibuktikan dengan hasil kerja yang baik secara konsisten dari waktu ke waktu.

d) Tingkat keterlibatan

Salah satu ciri karyawan atau pegawai yang setia adalah selalu melibatkan diri di setiap kegiatan organisasi, selalu mengambil peran dan berupaya memberikan kontribusi.

2.2. Hubungan Antara Variabel Bebas (X) dengan Variabel Terikat (Y)

2.2.1. Hubungan Disiplin Kerja (X1) Terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Disiplin kerja menurut Sutrisno, (2020:96) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku pada suatu perusahaan/organisasi. Disiplin yang baik menandakan bahwa karyawan mencintai pekerjaan, peraturan dan perusahaan tempat dia bekerja. Sedangkan menurut Afandi (2016:11) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan yang menandakan bahwa para karyawan memberikan kontribusi dan rasa loyalitas yang tinggi kepada perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi loyalitas kerja karena loyalitas kerja dapat menurun dan meningkat apabila karyawan merasa puas dengan apresiasi yang diberikan oleh

perusahaan karena menerapkan kedisiplinan bekerja dengan baik. Pernyataan ini di perkuat dengan adanya pendapat menurut Rivai dan Sagala (Rivaldo, 2022:35) bahwa dengan menerapkan disiplin kerja secara baik maka tingkat loyalitas kerja karyawan akan meningkat.

2.2.2. Hubungan Komunikasi (X2) Terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Menurut Marwansyah, (2020:321) komunikasi adalah *the transfer and understanding of meaning* (pemindahan dan pemahaman makna). Maka kebanyakan kelemahan dalam praktek manajemen yang berkelanjutan adalah dimensi manusia. Jika ditemukan adanya suatu masalah maka semua orang akan mengakui bahwa penyebabnya adalah masalah komunikasi, komunikasi yang baik akan berdampak baik dalam meningkatkan kerja sama dan loyalitas para karyawan. Sedangkan menurut Jenis & Kelly (dikutip di Simamora, 2021:1) menyebutkan bahwa komunikasi adalah suatu proses melalui seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus dalam bentuk kata-kata dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang lain agar dapat meningkatkan loyalitas dan mempererat hubungan antar karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi loyalitas kerja, karena komunikasi yang tidak baik akan membuat para karyawan merasa tertekan berada di perusahaan yang berdampak pada rasa loyalitas dan kenyamanan pada saat bekerja jika karyawan dilibatkan dalam

pengambilan keputusan maka karyawan akan tumbuh rasa loyalitas terhadap perusahaan.

2.3. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Jurnal, Nomor, Tahun	Penelitian, Volume, Tahun	Variabel yang Diteliti, Analisis, Hasil Penelitian	Alat	Persamaan	Perbedaan
1.	Asep SaepulMa'ruf, M.Azis Firdaus, Rachmatullail y TinakartikaRinda	Pengaruh Disiplin Terhadap Loyalitas Karyawan Indonesia.	Insentif dan Kerja Loyalitas PT. GF Ilmu Manajemen: Volume 4, No 1 Tahun 2021, halaman 47-54.	Variabel : X1 : Insentif X2 : Disiplin Kerja Y : Loyalitas Kerja	Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda	1. Variabel Disiplin kerja merupakan variabel bebas (X) dan Loyalitas merupakan variabel terikat (Y). 2. Alat Analisis	1. Thun penelitian 2. Objek Penelitian 3. Peneliti tidak menggunakan Insentif

2.	Bilqis Nabillah Galih, Faizal Mulia, Dicky Jhoansyah	Peran Kerja, Karyawan Komunikasi Terhadap Karyawan PT. Bukit Baros Cempaka.	Komitmen Kepercayaan Dan Kerja Loyalitas	Variabel : X1 : Komitmen X2 : Kepercayaan Karyawan X3 : Komunikasi Kerja Y : Loyalitas	Alat Analisis : Analisis Regresi Linier berganda	Hasil Analisis : Berdasarkan hasil dari pengujian uji T, komitmen kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel loyalitas karyawan, kepercayaan karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel loyalitas karyawan, dan komunikasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel loyalitas karyawan. Berdasarkan Uji-F komitmen kerja, kepercayaan karyawan dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel loyalitas karyawan.	1. Variabel Komunikasi merupakan variabel bebas (X) dan Loyalitas merupakan variabel terikat (Y).	1. Objek Penelitian 2. Tahun Penelitian 3. Peneliti tidak menggunakan variabel komitmen dan kepercayaan karyawan.
3.	Miftah Razy, SE,MM.	Ar Pengaruh Kerja Loyalitas	Komunikasi Terhadap Kerja	Variabel : X1 : Komunikasi Y : Loyalitas Kerja			1. Variabel Komunikasi merupakan	1. Objek Penelitian

Nur Aini Karyawan Pada PT Alat Analisis : variabel bebas (X) 2. Alat Analisis
 Dewi, SE Milano Kebun Marbau Analisis Regresi Linier Sederhana dan variabel
 Labuhanbatu Utara. Loyalitas Kerja 3. Tahun
 Hasil Analisis: adalah variabel Penelitian
 Kapital : Jurnal Ilmu Berdasarkan analisis regresi linier terikat (Y)
 Manajemen, Vol 1, No sederhana bahwa loyalitas kerja
 2, Tahun 2019. karyawan pada PT. Milano Kebun
 Marbau Labuhanbatu Utara
 dipengaruhi oleh komunikasi kerja
 hal tersebut dilihat dari Konstanta
 (α) yang bernilai 6,633 hal ini
 menunjukkan jika tidak ada
 hubungan variabel Komunikasi
 Kerja, maka Loyalitas Kerja akan
 tetap ada sebesar 6,633, pada
 koefisien regresi X (β) sebesar 0,814
 artinya setiap peningkatan sebesar
 satu satuan pada variabel
 komunikasi kerja, maka Loyalitas
 Kerja akan meningkat sebesar 0,814
 satuan

4.	Nur Aini Pengaruh Komunikasi Variabel : Dewi, Kerja Terhadap X1 : Komunikasi Basyarul Loyalitas Kerja Y : Loyalitas Kerja Ulya, Sri Karyawan Pada PT. Ayla Siregar, Milano Kebun Merbau Junaidi Labuhanbatu Utara. Alat Analisis : Mustapa Analisis Regresi Linier Sederhana	1. Variabel 1. Tahun Komunikasi Penelitian merupakan variabel bebas (X) 2. Objek dan Loyalitas kerja Penelitian merupakan variabel terikat 3. Alat Analisis
----	--	---

Harahap. Kapital: Jurnal Ilmu Hasil Analisis : (Y).
 Manajemen, Volume Berdasarkan analisis regresi linier
 65, Nomor 81, Tahun sederhana bahwa loyalitas kerja
 2020 (Hal. 65-81). karyawan pada PT. Milano Kebun
 Marbau Labuhanbatu Utara
 dipengaruhi oleh komunikasi kerja
 hal tersebut dilihat dari Konstanta
 (α) yang bernilai 6,633 hal ini
 menunjukkan jika tidak ada
 hubungan variabel Komunikasi
 Kerja, maka Loyalitas Kerja akan
 tetap ada sebesar 6,633, pada
 koefisien regresi X (β) sebesar 0,814
 artinya setiap peningkatan sebesar
 satu satuan pada variabel
 komunikasi kerja, maka Loyalitas
 Kerja akan meningkat sebesar 0,814
 satuan.

<p>5. Lasma Natalia Pardede, Ananda Fitriani Dewi</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. UNITED ROPE</p> <p>Jurnal : Ekonomi Bisnis Digital, Volume 2, Nomor 1, Tahun 2023</p>	<p>Variabel : X1 : Lingkungan Kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Motivasi Kerja Y : Loyalitas</p> <p>Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Nilai thitung variabel disiplin kerja</p>	<p>1. Variabel 1. Obejek Disiplin Kerja Penelitian merupakan variabel bebas (X) dan Loyalitas merupakan variabel terikat lingkungan kerja dan motivasi kerja</p> <p>2. Peneliti tidak menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja</p> <p>2. Alat Analisis</p>
---	--	---	--

adalah 0.627 dan $t_{tabel} = 1.990$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0.627 > 1.990$), dan signifikan (Sig.) $< 5\%$ ($0.533 < 0.05$) artinya H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. United Rope.

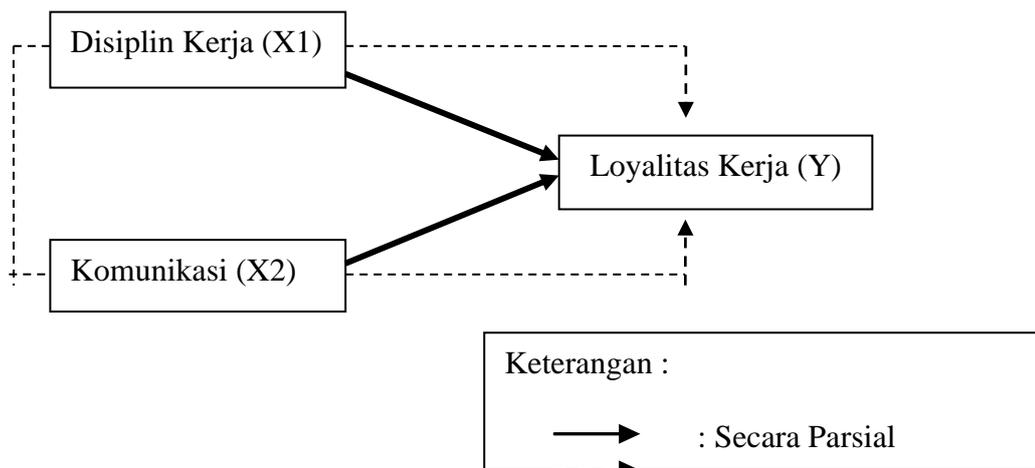
6	<p>Syafiq Maruk Fahri, Rismawati</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Noor Ayla Restaurant</p> <p>Jurnal : Ilmu dan Riset Akuntansi, No. 9, Volume. 10, Tahun 2021</p>	<p>Variabel :</p> <p>X1 : Kompensasi X2 : Komunikasi X3 : Disiplin Kerja Y : Loyalitas Kerja</p> <p>Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <p>(1) Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Noor Ayla Arabic Restaurant Surabaya dan Malang. (2) Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Noor Ayla Arabic Restaurant Surabaya dan Malang. (3) Disiplin kerja mempunyai</p>	<p>3. Tahun Penelitian</p> <p>1. Variabel komunikasi disiplin kerja sebagai variabel bebas (X) dan menggunakan variabel loyalitas kerja sebagai variabel terikat (Y)</p> <p>2. Alat Analisis</p> <p>1. Objek Penelitian disiplin kerja sebagai variabel bebas (X) dan menggunakan variabel kompensasi. 2. Peneliti tidak menggunakan variabel loyalitas sebagai variabel terikat (Y)</p> <p>3. Tahun Penelitian</p>
---	---	---	---

pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Noor Ayla Arabic Restaurant Surabaya dan Malang.

(4) Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan Noor Ayla Arabic Restaurant Surabaya & Malang

2.4. Kerangka Pemikiran

Sugiyono (dikutip di Cahyadi, (2020:42) mengatakan bahwa kerangka pemikiran penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kemudian dianalisis secara sistematis untuk digunakan dalam perumusan hipotesis. Kerangka pemikiran berikut menggambarkan pengaruh antara variabel bebas dalam hal ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap variable terikat yaitu Loyalitas Kerja (Y) pada PT. Pemuka Sakti Manis Indah Kabupaten Way Kanan Lampung.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (Kasisariah dan Armalinda, 2021:160) hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, yang merupakan jawaban sebelum dilakukan penelitian secara resmi dan belum jawaban yang empirik atau berdasarkan dengan apa yang terjadi.

Menurut Andriani, dkk, (2021:6.6) hipotesis merupakan perumusan yang lebih tajam dari tujuan dengan cara memprediksi jawaban atau memberikan jawaban sementara terhadap masalah yang telah dirumuskan terlebih dahulu. Maka dapat peneliti kemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Pemuka Sakti Manis Indah Kabupaten Way Kanan Lampung secara parsial maupun simultan.