

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia adalah komponen dari organisasi yang merupakan arti yang sangat penting. Sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan organisasi karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan organisasi dan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Menurut (Edy sutrisno 2020:3). Mengartikan manajemen sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan kursa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi perkembangan informasi tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan .

Menurut (Supomo 2021:3). Mendefinisikan manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang di lakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah di tentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Menurut (Hadyati harras et al. 2020:6). Mengatakan manajemen

berupa aktifitas-aktifitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama, yaitu manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan organisasi dan instansi. Dengan adanya tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

2.1.1.2. Tujuan Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau instansi demi mencapai tujuan yang telah di tentukan .

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut (Edy sutrisno 2020:7-8). Tujuan manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi karyawan yang dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- d. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- e. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- f. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Permasalahan adalah bagaimana cara sebuah organisasi untuk memiliki anggota atau cara sebuah perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki karakter yang bagus. Maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan di pelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. 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.

Menurut (Edy sutrisno 2020:9-11). Menjelaskan fungsi-fungsi manajemen diantaranya yaitu:

a. Perencanaan

adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan

kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uanatau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak adil diartikan sesuai

dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di suatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama 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. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.2. Loyalitas Karyawan

2.1.2.1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas Karyawan adalah suatu hal yang tidak dapat di berikan dengan uang. Loyalitas hanya bisa di dapatkan namun tidak bisa di beli. Mendapatkn loyalitas dari seseorang bukanlah suatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkannya loylitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk di lakukan. Menurut (Afri 2021:180). Mendefinisikan bahwa loyalitas karyawan adalah sikap maupun prilaku setia,patuh,taat berusaha sebaik-bainya,membuat keputusan pasti tidak keluah dari perusahaan,bersedia mengorbankan diri dengan penuh tanggung jawab profesi pada perusahaan.Menurut (Rahman 2023:38). Menyatakan loyalitas karyawan adalah sikap kesetian karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukan kepada perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan walaupun pada saat perusahaan mengalami kemunduran.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan suatu bentuk dan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang menyebabkan individu mempunyai perasaan memiliki yang kuat, dan tanggung jawab serta kesediaan untuk memberikan sumbangan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.2. Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

Menurut (Afri 2021:182-183). Faktor pribadi seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.

1. Karakteristik pekerjaan, seperti ruang lingkup. pekerjaan, tantangan di tempat kerja, konflik peran di tempat kerja, motivasi karyawan untuk berangkat kerja, dan kesulitan dalam bekerja.
2. Karakteristik struktural, seperti ukuran organisasi, bentuk organisasi (seperti sentralisasi atau desentralisasi), keberadaan serikat pekerja dan tingkat kendali organisasi terhadap karyawan, gaya kepemimpinan, dan hubungan antar karyawan.
3. Pengalaman kerja karyawan sangat mempengaruhi loyalitasnya pada organisasi. Karyawan yang telah bekerja selama beberapa tahun dan karyawan yang telah bekerja di organisasi selama puluhan tahun pasti menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
4. Hubungan antar pribadi
Pegawai yang memiliki loyalitas kerja tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap pegawai lain dan juga terhadap atasannya.

Sesuai dengan pengertian loyalitas, hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.

5. Kesukaan terhadap pekerjaan

Sebagai manusia, pegawai pasti akan mengalami masa-masa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya setiap hari. Seorang pegawai yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan apabila seorang pegawai mencintai pekerjaannya.

2.1.2.3. Penyebab Turunnya Loyalitas Karyawan

Menurut (Chaierudin et al. 2020:98-99). Mengatakan terdapat beberapa indikator yang bisa diamati untuk mengukur loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan, di antaranya:

1. Rendahnya produktivitas kerja.

Indikasi pertama turunnya loyalitas kerja berupa penurunan produktivitas kerja karyawan. Penurunan ini dapat diukur dengan membandingkan produktivitas kerja saat ini dengan produktivitas pada waktu sebelumnya. Beberapa hal penyebab turunnya produktivitas kerja antara lain karena adanya kemalasan atau sikap karyawan yang cenderung menunda pekerjaan.

2. Tingkat absensi yang naik.

Ketika loyalitas kerja menurun, biasanya karyawan akan malas untuk datang ke tempat kerja. Hal ini dapat dideteksi dengan naiknya jumlah absen karyawan dibandingkan dengan jumlah absen di bulan-bulan sebelumnya.

3. Tingkat perpindahan karyawan (*turn over*) yang tinggi.

berupa keluar masuknya karyawan yang tinggi pada perusahaan mengidentifikasikan adanya sesuatu yang salah pada manajemen perusahaan. Banyaknya karyawan yang merasa tidak cocok bekerja di perusahaan menandakan sistem manajemen perusahaan tidak sesuai dengan sistem yang diharapkan karyawan. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi dapat merugikan pihak perusahaan karena dapat menurunkan produktivitas kerja dan dapat memengaruhi secara langsung kelangsungan hidup perusahaan.

4. Muncul kegelisahan.

Loyalitas kerja yang menurun dapat menimbulkan munculnya kegelisahan di kalangan karyawan. Para pemimpin semestinya peka terhadap isu dan kegelisahan yang muncul di kalangan karyawan. Dengan mengetahui keluhan karyawan, pemimpin dapat mencegah turunnya loyalitas kerja karyawan di perusahaan.

5. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan yang sering terjadi dari kalangan karyawan pada perusahaan tempat bekerja sebenarnya merupakan bentuk perwujudan dari adanya ketidakpuasan

karyawan terhadap perusahaan yang bersangkutan. Pada tahap tertentu, ketidakpuasan karyawan dapat memunculkan keberanian karyawan secara terang-terangan untuk mengajukan tuntutan kepada perusahaan tempat bekerja. Tuntutan karyawan pada umumnya didominasi dengan masalah kesejahteraan.

6. Pemogokan kerja.

Wujud paling ekstrem penurunan loyalitas kerja karyawan adalah terjadinya pemogokan kerja. Bila karyawan merasa suaranya tidak lagi didengar, maka ketidakpuasan dapat memuncak dan akhirnya menimbulkan munculnya gerakan mogok kerja.

2.1.2.3. Indikator loyalitas karyawan

menurut (Chaierudin et al. 2020:95-96). Menjelaskan indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Taat pada peraturan.

Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas, ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut.

2. Tanggung jawab pada perusahaan

Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

3. Kemauan untuk bekerja sama.

Karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, tidak segan untuk bekerja sama dengan karyawan lain. Bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok memungkinkan seorang karyawan mampu mewujudkan impian perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh seorang karyawan secara individual.

4. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya. Sesuai dengan pengertian loyalitas, hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja. Maupun kehidupan pribadi.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan sebagai manusia,

karyawan pasti akan mengalami masa- masa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya setiap hari. Seorang karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan apabila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya yang kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Menurut (Edy sutrisno 2020:74). Menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja,dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan,penyesuaian diri individu,dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap individu terhadap pekerjaan yang dihadapainya. Menurut Huang dan Hasiao (dalam panda *et al.*,2021). Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan

emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang atas pekerjaan dan pengalaman kerja seorang.

Menurut (Edy sutrisno 2020:75). Mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya..

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap respons pegawai yang meliputi perasaan dan tingkah lakunya terhadap kepuasan atau tidak puas pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya dan kondisi dirinya.

2.1.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Edy Sutrisno 2020:77-78) .Mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan.

Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen.

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan.

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*;

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat keterampilan tertentu. Suka dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja.

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyi aran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan.

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas.

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat diperoleh akan menimbulkan rasa puas.

2.1.3.3. Faktor Yang Menimbulkan Kepuasan Kerja

Menurut (Edy Sutrisno 2020:79). Menjelaskan empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang semengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.

Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat. dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengesahkan perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bawahan dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Setyawasih et al. 2023:283). Mengatakan dalam mengukur kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah elemen yang memuaskan

2. Upah/ Gaji

Upah atau gaji yang berkaitan dengan jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau penunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Teman kepada siapa seseorang senantiasa berintraksi dalam pelaksanaan pekerja.Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1 Pengetian Kinerja

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal,tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pegawai sangatlah perlu,sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mangkunegara dalam (Budiasa 2021:14) Menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Hadyati harras et al. 2020:14). Menjelaskan kinerja adalah hasil

yang membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kerja keras) dengan megerahkan sebuah potensi yang di miliki. Menurut (Kasmir 2020:179) Mengatakan kinerja salah satu dari rangkaian fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Setelah karyawan diterima menjadi calon pegawai,ada yang langsung bekerja atau masuk ke pelatihan terlebih dalu.Selama bekerja karyawan tersebut akan di nilai perilaku dan hasil kerjanya atau dengan kata lain kinerjanya.

Berdasarkan beberapa teori tentang kinerja di atas,dapat di simpulkan kinerja merupakan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk pencapaian hasil pekerjaan yang baik secara kualitas dan kuantitas ,sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah di tetapkan.

2.1.4.2. Tujuan Kinerja

Menurut (Kasmir 2020:196-200). Menjelaskan tujuan kinerja antara lain, yaitu

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.

2. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu di pindahkan ke unit atau bagian lainnya, dan sebaliknya.

3. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Dengan menambah pengetahuan secara otomatis akan dapat meningkatkan kinerjanya.

5. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6. Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan, data-data dan informasi ini

merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.

7. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan, artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atau jerih payahnya meningkatkan kinerja.

8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

9. Budaya kerja

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seandainya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.

10. Menerapkan sanksi

Penilaian kinerja juga menerapkan sarana untuk memberikan hukuman.

2.1.4.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir 2020:189-193). Mengemukakan faktor-faktor mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. 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 pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat

melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur mengelola, dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau sikap seseorang memimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter.

h. 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 atau organisasi.

i. 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.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sara dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

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

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakannya atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

M. Disiplin kerja

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

2.1.4.4. Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir 2020:195-196). Menjelaskan faktor-faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung, yaitu

Berikut ini beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut:

a Kompensasi

Merupakan balas Jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan menaikkan gaji, atau tunjangan lainnya. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapat menurunkan gaji atau tunjangan yang diperolehnya. Besar kecilnya kompensasi yang diperoleh tentu disesuaikan dengan peraturan perusahaan. Dengan demikian artinya kinerja akan memengaruhi.

b Jenjang karier

Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan

peningkatan karir. Demikian pula sebaliknya jika kinerjanya turun atau buruk, maka akan ada sanksi berupa penurunan karier tidak mempermudah kenaikan karier. Kenaikan karier dapat berupa kepada seseorang dapat berupa kenaikan jabatan atau kenaikan pangkat. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan memengaruhi karier karyawan.

c Citra karyawan

Citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan, karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang-orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi suri teladan. Demikian pula yang terjadi sebaliknya, jika kinerjanya buruk, ikut membuat citranya seseorang atau karyawan menjadi tidak baik, bahkan mendapat cemoohan dari pihak lain.

2.1.4.5.Indikator Kinerja

Menurut (Budiasa 2021:18). Menyatakan perlu ada ukuran yang jelas untuk dapat menilai apakah seorang karyawan atau pegawai berkinerja. Hal ini dilakukan sebagai evaluasi terhadap tujuan organisasi dan kesejahteraan pegawai itu sendiri, diantaranya dapat dilihat dari:

1. Kualitas (mutu)

Dilakukan dengan menilai kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Ketepatan waktu

Untuk pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.

4. Efektivitas

Penggunaan sumber daya manusia dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6. Hubungan antar karyawan

Merupakan tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

2.1.5. Hubungan Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

2.1.5.1 Hubungan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja

Menurut (Kasmir 2020:192). Menyatakan loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun

perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa saja menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan rutme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar berkarya menjadi lebih baik. Dalam penelitian (Faiziah et al. 2023) yang berjudul “Pengaruh loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indexpres Logistik Indonesia (pegedangan)”. Menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Loyalitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan, namun dalam mewujudkan hal tersebut demi mencapai tujuan, loyalitas tidaklah mudah untuk muncul dengan sendiri, namun diperlukan peranan pemimpin dan pengendalian manajemen yang baik untuk loyalitas pegawainya. Artinya apabila semakin baik loyalitas karyawan maka kinerja semakin meningkat.

2.1.5.2. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut (Afandi Fandi 2018:78). Menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja meningkat kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dalam sebuah pekerjaan apabila seseorang memperoleh kepuasan. Ketika karyawan merasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan

pekerjaanya, dan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Dalam penelitian (Wigati et al. 2023).”yang berjudul pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja PT.Pos Indonesia cabang Purwokerto”. Mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya apabila semakin baik kepuasan kerja maka kinerja semakin meningkat. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung tingkat motivasi yang tinggi kepuasan kerja meningkat untuk melakukan pekerjaan yang baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.5.3. Hubungan Loyalitas Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pada umumnya loyalitas karyawan dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi dan bekerjasama. Mereka juga cenderung juga memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa dihargai dan puas dengan lingkungan kerja mereka, loyalitas kerja dan kepuasan kerja yang tinggi berdampak positif terhadap kinerja karyawan, baik dalam hal kualitas pekerjaan atau komitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan yang mampu menjaga loyalitas dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan mendapatkan keuntungan berupa peningkatan kinerja karyawan.

Menurut (Revi sesario 2021:52). Mengatakan loyalitas karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara interval serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya berkerja. Penelitian (Yuliana et al. 2023). yang berjudul "Pengaruh kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan industri tenun dua thermos". Menyatakan Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya (misalnya, karena lingkungan kerja yang nyaman, atau hubungan yang baik dengan atasan atau rekan kerja), mereka cenderung lebih setia dan berkomitmen terhadap perusahaan. Loyalitas ini kemudian meningkatkan motivasi untuk bekerja dengan baik, sehingga kinerja mereka menjadi lebih optimal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang loyal dan puas akan bekerja lebih efektif, produktif, dan berkontribusi lebih besar terhadap kesuksesan perusahaan pada PT pos Indonesia (persero) cabang Baturaja.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	(Armadita and Sitohang 2021)	Judul Penelitian Pengaruh Gaya kepemimpinan Motivasi, dan loyalitas Karyawan terhadap Kinerja karyawan an Hotel Mecure Grand Mirama Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 10 Nomor 3	Variabel: Kompensasi (X_1) Disiplin kerja (X_2) Loyalitas karyawan (X_3) Kinerja Karyawan (Y) Hasil Analisi penelitian Ini terdapat pengaruh Positif dan signifikan Terhadap Gaya kepemimpinan Motivasi, dan loyalitas	Variabel: Kinerja Karyawan (Y) Alat analisis regresi linier berganda	Variabel: Kompensasi (X_1) Motivasi (X_2) Loyalitas Karyawan (X_3) Waktu penelitian Objek Penelitian Hotel Mecure Grand Mirama

		Tahun 2021	Karyawan terhadap Kinerja karyawan Hotel Mecure Grand Mirama		
2.	Sutrio Irawan	Judul Penelitian: Pengaruh kepuasan Kerja dan budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Baturaja. Skripsi tahaun (2020)	Variabel: Kepuasan kerja (X_1) Budaya Organisasi (X_2) Kinerja karyawan (Y) Hasil Analisi Penelitian Ini adalah terdapat Pengaruh Positif dan signifikan Terhadap kepuasan Kerja dan budaya Organisasi terhadap	Variabel: Kinerja karyawan (Y) Objek Penelitian Menggunakan alat Analisis regresi Linier berganda	Variabel: Kepuasa kerja (X_1) Budaya Organisasi (X_2) Waktu penelitian Tahun Penelitian

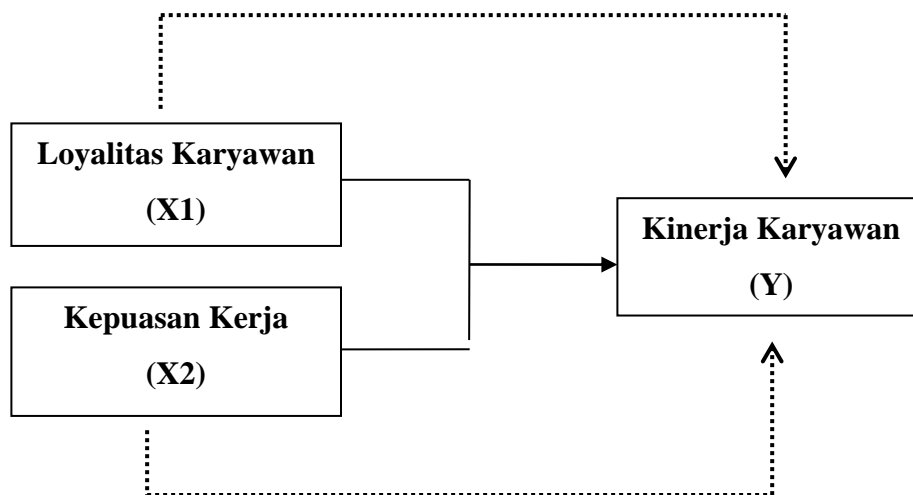
			kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia cabang Baturaja		
3.	(Muangsal, Suharti, and Dwi Ambar Rizky 2024)	<p>Judul penelitian: Pengaruh Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan Terhadap kinerja Karyawan pada CV.Arhipelago Exports Ciberon</p> <p>Jurnal:Ekonomi bisnis dan Manajemen Nomor:2 Volume :2 Tahun:2024</p>	<p>Variabel: Kepuasan kerja (X_1) Loyalitas karyawan (X_2) Kinerja karyawan (Y) Hasil Analisis</p> <p>Penelitian ini adalah Secara simultan Terdapat pengaruh Yang positif dan Signifikan antara Kepuasan kerja dan Loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Pada CVArhipelago Exports Ciberon</p>	<p>Variabel: Kinerja karyawan (Y) Alat Analisis Regresi linier berganda</p>	<p>Variabel: Kepuasan kerja (X_1) Loyalitas Karyawan (X_2) Objek penelitian Waktu penelitian Tahun peneltain</p>

4.	(Nadhiroh and Atmajawat 2024)	Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap kinerja Karyawan di PT.Pos Kebon Rojo Surabaya. Jurnal Ilmu riset dan Manajemen Volume:13 Nomor:3 Tahun:2024	Variabel: Disiplin kerja (X ₁) Kompensasi (X ₂) Kepuasan Kerja (X ₃) Kinerja Karyawan (Y) Hasil penelitian Ini adalah terdapat Pengaruh positif dan signifikan Secara simultan Terhadap kinerja di PT.Pos Kebon Rojo Surabaya.	Variabel: Kinerja Karyawan (Y) Objek penelitian Alat analisis yang Digunakan adalah Regresi liner berganda	Variabel: Disiplin kerja (X ₁) Kompensasi (X ₂) Kepuasan Kerja (X ₃) Waktu Penelitian Tahun penelitian Objek penelitian
5.	(Azhari and Supriyatin 2020)	Pengaruh kepuasan Kerja, disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia	Variable kepuasan Kerj (X ₁) Disiplin kerja (X ₂) Motivasi Kerja (X ₃) Kinerja Karyawan (Y)	Variable Kinerja karyawan (Y) Alat Analisis	Variable Kepuasan Kerja (X ₁) Disiplin kerja (X ₂)

		<p>Surabaya Jurnal Penelitian:Ilmu Dan riset Manajemen Volume 9 Nomor 6 Tahun 2020</p>	<p>Alat Analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan penelitian Ini bahwa kepuasan Kerja,dispilin kerja dan Motivasi kerja Berpengaruh positif Dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Pos Indonesia Surabaya</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Motivasi Kerja (X_3) Objek Penelitian Tahun Penelitian</p>
--	--	---	--	---	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah pondasi untuk dimana sepenuhnya proyek penelitian diajukan, dimana hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel yang secara logis diterangkan dan dikembangkan berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki 2 variabel yang mempengaruhi loyalitas karyawan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) serta satu variabel yang di pengaruhi yaitu kinerja pegawai (Y) maka kerangkah pemikiran ini adalah sebagai berikut:



Keterangan :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

..... = Secara Parsial

—————> = Secara Simultan

2.4. Hipotesis

Menurut (Hantono 2020:99-100). Menjelaskan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh loyalitas karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Pos indonesia(persero) cabang Baturaja.