

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Loyalitas Kerja

2.1.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut kamus besar loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas kerja dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Pendapat serupa juga dikatakan Hasibuan (2013), mengatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian penelitian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Gilbert (dalam Kusumo,2006) menyatakan bahwa loyalitas adalah saling mengenal antara anggota dalam kelompoknya yang besar, perasaan memiliki yang kuat, memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan lebih luas lagi di luar perusahaannya terdapat hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan. Sedangkan loyalitas kerja, menurut Steers & Porter (2004), akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.

Siagian (2010), loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada perusahaan sedangkan Menurut Utomo (Tommy dkk.,2010) loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada

aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan

2.1.2 Indikator - Indikator Loyalitas Kerja

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Hasibuan (2013), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

1. Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

2. Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Mengabdikan

Mengabdikan dengan perusahaan ditempat kita bekerja akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuannya untuk perusahaan yang maju.

4. Rasa kesanggupan

adanya rasa kesanggupan dalam melaksanakan pekerjaan di tempat ia bekerja maka perusahaan akan memiliki sekumpulan karyawan yang berkompeten. Karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada

akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonisan antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apayang diterimanya diluar gaji pokok.

2.2 Pengembangan Karir

2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir tercermin dalam gagasan bahwa orang selalu bergerak lebih maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju berarti kenaikan gaji yang lebih besar dengan tanggung jawab yang lebih besar pula. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan dikemukakan pengertian karir menurut beberapa ahli, diantaranya, menurut Handoko (2001 : 121) mengatakan: “Suatu karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipunyai selama kehidupan kerja seseorang”.

Robins (2016) mengatakan pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas karyawan dewasa ini, sementara sekaligus mempersiapkan mereka untuk dunia yang berubah.

Greenhaus (Marwansyah, 2010) karir adalah pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan, misalnya posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan. Sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Hady (2013), bahwa pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Bahri (2016), pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan karir potensi karyawan untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Pengembangan Karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik. Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri pegawai. Setiap orang harus bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Disinilah perlunya pengembangan diri sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

2.2.2 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Veitzhal Rivai (2008 : 290) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan karir

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

2. Pengembangan karir individu
Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM
Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.
4. Peran umpan balik terhadap kinerja
Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

2.3 Insentif

2.3.1 Pengertian Insentif

Perusahaan dalam merealisasikan tujuan membutuhkan prestasi dari faktor-faktor produksi yang terdapat dalam organisasi, terutama dalam prestasi kerja dari pegawainya. Salah satu cara untuk mendapatkan pegawai yang dapat memberikan prestasi kerja yang optimal adalah dengan memberikan upah atau gaji sehingga diharapkan penghasilan yang diterimanya memenuhi kebutuhan hidup pegawai yang bersangkutan.

Sirait (2006:200), insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:118), mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Sofyandi (2008:159), mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Dalam hal ini tepat jika insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

2.3.1 Indikator Insentif

Sondang P. Siagian (2000), mengemukakan pendapatnya dalam indikator-indikator dalam pemberian insentif antara lain:

1. Berdasarkan Kinerja Karyawan

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah di tunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikaitkan dengan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi karyawan yang bekerja lambat atau karyawan yang berusia lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara menghitungnya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja dan lama kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seseorang maka semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti insentif yang di berikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak kekurangan. Hal seperti ini memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan/ insta.

5. Keadilan dan Kelayakan

a) Keadilan

Dalam system insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya

yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima oleh karyawan yang bersangkutan, dimana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat di perhatikan sekali oleh setiap karyawan penerima insentif tersebut.

b) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibanding perusahaan lain, maka perusahaan/instansi tersebut akan mendapat kendala yakni menurunnya kinerja karyawan.

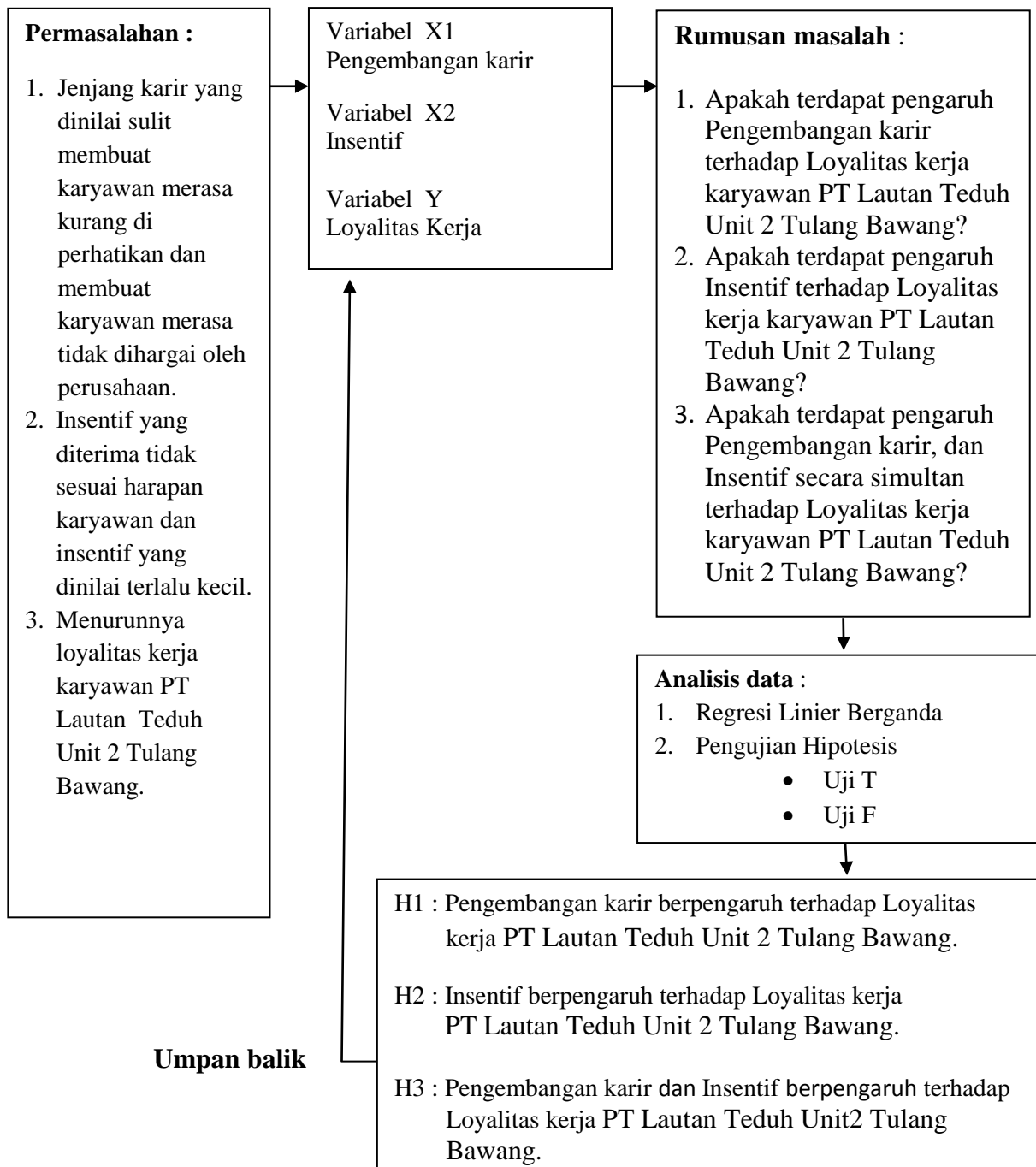
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fauzan Akbar (2017)	Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas karyawan Bank Bri Pekan Baru	Kuantitatif	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas karyawan sebesar 90%.
2.	Ni putu Dian Permatasari (2019)	Pengaruh Pengembangan karir, Kompensasi, dan Iklim organisasi terhadap Loyalitas karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh Pengaruh Pengembangan karir, Kompensasi, dan Iklim organisasi sebesar 98%.
3.	Anik Ariyanti (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Pengembangan karir Terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Jasa Marga Persero TBK	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir dan insentif sebesar 95%
4.	Olivia Cornelia (2016)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. ABC	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas karyawan pada PT. ABC
5.	Charlos Alexander Lumiu (2019)	Pengaruh Karakteristik pekerjaan, Pengembangan karir, dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh Karakteristik pekerjaan, Pengembangan karir, dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



(Gambar 2.1)

2.6 Hipotesis

Menurut Suliyanto (2018, p.99) merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.6.1 Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas kerja

Menurut Hartatik (2014) Pengembangan karir adalah perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan, serta tuntutan klien dan pelanggan. Sedangkan menurut Hasibuan (2014), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja. Masalah yang terjadi pada PT Lautan Teduh Unit 2 Tuang Bawang mengenai pengembangan karir karyawan yang dinilai sangat sulit dilaksanakan dikarenakan salah satu syarat kenaikan jabatan khususnya divisi pemasaran/sales adalah jumlah target yang harus dicapai, akan tetapi beban target yang harus di capai dianggap terlalu tinggi yang menyebabkan karyawan merasa tidak loyal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Olivia Cornelia (2016) Pengembangan karir ditemukan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan pengembangan karir karyawan maka karyawan akan memiliki loyalitas kerja yang cukup tinggi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kebijakan dalam pengembangan karir dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.

1.6.2 Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja

Menurut Ruky (2006), insentif diartikan sebagai pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan yang berfungsi sebagai perangsang agar karyawan semakin bergairah dalam meningkatkan prestasi kerja dan kesetiannya (loyalitas) pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Masalah yang terjadi pada PT Lautan Teduh unit 2 Tulang Bawang selain pengembangan karir adalah Insentif. Masalah yang terjadi mengenai Insentif di PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang khususnya divisi pemasaran/sales adalah insentif yang diterima karyawan masih belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan insentif yang dinilai terlalu kecil, sedangkan insentif itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi. Hasil penelitian Fauzan Akbar (2017), menyatakan bahwa hasil penelitian diperoleh insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja maupun kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah

H₂: Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.

1.6.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Hartatik (2014) Pengembangan karir adalah perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan, serta tuntutan klien dan pelanggan. Adapun yang dimaksud dengan insentif Menurut Ruky (2006), insentif diartikan sebagai

pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan yang berfungsi sebagai perangsang agar karyawan semakin bergairah dalam meningkatkan prestasi kerja dan kesetiannya (loyalitas) pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Olivia Cornelia (2016) Pengembangan karir ditemukan berpengaruh terhadap Loyalitas kerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan pengembangan karir karyawan maka karyawan akan memiliki Loyalitas kerja yang cukup tinggi dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Akbar (2017), menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H₃: Pengembangan Karir dan Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.