

BAB II

**LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA
PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan

maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Oprasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu mewujudkan suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpendoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

e. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

f. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi kesediaan bekerja keras sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang

memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Mardiana dan Syarif (2018) Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya dengan organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya.

Menurut Robbins dan Judge (2015:47) komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

Seseorang yang bergabung dengan organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan

organisasi sejalan dengan harapan karyawan sehingga muncul kepuasan kerja. Untuk itu kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan perlu diterapkan dengan baik dan benar sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi dapat semakin tumbuh.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Robbins and Judge (2015: 101) dimensi untuk mengukur komitmen organisasi adalah:

a. Afektif komitmen (*Affective commitment*)

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

Affective commitment memiliki indikator sebagai berikut :

- 1) Memahami dan meyakini tujuan perusahaan
- 2) Menerima norma-norma yang berlaku
- 3) Mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku
- 4) Bekerja secara rutin dan *full day*
- 5) Mengerjakan tugas yang diberikan
- 6) Menempatkan prioritas perusahaan diatas kepentingan pribadi

b. Kontinuitas Komitmen (*Continuance commitment*)

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Indikator untuk *continuance commitment* adalah sebagai berikut :

- 1) Melindungi aset-aset perusahaan
- 2) Merasa merugi jika meninggalkan karena investasi yang telah diberikan kepada perusahaan
- 3) Mendapatkan keuntungan lebih jika tetap tinggal dengan perusahaan

c. Normatif Komitmen (*Normative commitment*)

Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus dalam organisasi tersebut.

Indikator pada dimensi *normative commitment* adalah sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan dan rasa patuh.
- 2) Melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi.
- 3) Merasa wajib membantu organisasi atas kesempatan yang telah diberikan.

4) Lamanya masa kerja pada perusahaan sebelumnya.



2.1.3 Beban Kerja

1. Definisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja.

Secara umum beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Mengingat kerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan *overstress*. Namun sebaliknya, jika pekerjaan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau *understress*.

Menurut Munandar (2014:20) Beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Suwantono dan Donni Junni Priansa (2016:250) beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk

pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underload*).

Beban kerja karyawan terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Karyawan akan terganggu apabila beban yang diterima terlalu berat atau terlalu ringan/sedikit. Banyaknya karyawan dengan produktivitas sama maka akan mengakibatkan beban kerja terlalu ringan. Sedangkan, kekurangan tenaga kerja dengan pekerjaan yang banyak akan menyebabkan kelelahan fisik atau psikologis karena beban kerja yang terlalu berat. Hal ini akan mengakibatkan karyawan tidak produktif dalam bekerja.

Menurut koesoemowidjojo (2017:21) beban Kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja diantaranya:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan/ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan

sehingga bisingan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

Pada puncaknya karyawan akan melakukan pekerjaan tidak sesuai standar atau target yang ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

b. Tugas – tugas Fisik

Tugas-tugas fisik adalah suatu alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c. Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Jadwal kerja karyawan dalam shift kerja bukanlah hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Aturan organisasi untuk mengatur shift kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi karyawan yang menjalaninya.

3. Jenis Beban Kerja

Beban kerja dapat dibedakan atas beban kerja ringan, sedang, dan berat. Pekerjaan yang memiliki beban kerja ringan yaitu pekerja kantor, dokter, perawat, guru, dan pekerja rumah tangga dengan menggunakan mesin. Pekerjaan yang memiliki beban kerja sedang adalah industri ringan, mahasiswa, buruh bangunan, petani, pekerja toko, dan pekerja rumah tangga tanpa menggunakan mesin. Sedangkan pekerjaan yang memiliki beban kerja berat adalah petani tanpa mesin, kuli angkat/angkut, pekerja tambang, tukang kayu tanpa mesin, tukang besi, penari dan atlet.

menurut Koesomowidjojo (2017:22), terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya :

- 1) Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
- 2) Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

4. Dimensi Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (2017:33), teradapat beberapa Dimensi yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*.
- e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih dicapai.

g. Memudahkan karyawan untuk memilih komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

5. Dampak Beban Kerja

Dampak dari beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres pada karyawan secara fisik maupun psikis, reaksi emosional seperti gangguan pencernaan, mudah marah, dan sakit kepala. Adapun dampak dari beban kerja yang terlalu sedikit adalah menimbulkan kebosanan terhadap bekerja karena tugas dan pekerjaannya terlalu sedikit. Hal ini juga akan mengakibatkan karyawan merasa kurang diperhatikan pada pekerjaan sehingga memiliki kemungkinan besar dapat membahayakan pekerjaan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antar jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja

merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Menurut Hasibuan (2016:202),Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2016:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Semakin terpuaskan kebutuhan para pegawai dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan prouktifitas pegawainya sehingga, pencapaian tujuan organisasi semakin tercapai.

Dari pengertian yang telah dikemukakan dapat dipahami bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap menanggapi dan reaksi emosional pegawai dalam memandang pekerjaannya

yang dapat tercermin dari perilaku pegawai dalam menilai baik buruknya dan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya. Apabila pegawai memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal.

2. Teori – Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerjaseorang karyawan juga dapat dilihat dari teorinya. Dari teori tersebut sebagiankaryawan lebih puas dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan semakin banyak dan berkembang dari teori-teori yang mendukung dan menjelaskan kepuasan kerja karyawan.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 120), terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja dalam perusahaan yaitu:

a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, equity-in-equit*.

b. Teori Perbedaan atau (*Discrepancy Theory*)

Mengukur kepuasan karyawan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendekatan kelompok oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan yang dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

e. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini menceritakan kejadian yang dialami oleh karyawan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan.

f. Teori Pengharapan (*expectancy Theory*)

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus bahwa keputusan pegawai dapat memungkinkan mencapai suatu hasil dan menentukan hasil lainnya.

3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat

kepuasan yang berbeda-beda. Dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, banyak faktor-faktor yang memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, meliputi:

a. Faktor Kepuasan Finansial

Terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerjabagi karyawan dapat terpenuhi. Meliputi, sistem besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, dan fasilitas yang diberikan serta promosi.

b. Faktor Kepuasan Fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Meliputi, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

c. Faktor Kepuasan Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baikantara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi, rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

d. Faktor Kepuasan Psikologi

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi, minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

4. Dimensi Kepuasan Kerja

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun dimensi kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) antara lain:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan.

- e. Rekan kerja Seseorang senantiasa berintraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasa rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.5 Loyalitas Kerja Pegawai

1. Definisi Loyalitas Kerja Pegawai

Loyalitas berasal dari kata dasar “loyal” yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau system/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan.

Loyalitas merupakan unsur penting didalam sebuah organisasi, karena tanpa loyalitas tertanam pada diri karyawan maka karyawan tersebut tidak akan mempunyai semangat yang tinggi, rasa tanggung jawab dan komitmen untuk menjalankan semua fungsi dan tugasnya dengan dengan optimal. Berlawanan dengan hal itu, loyalitas yang rendah pada diri seorang karyawan akan cenderung menyebabkan kurangnya rasa semangat dan motivasi didalam dirinya sehingga cenderung hanya melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa ada kerelaan untuk memberikan usaha terbaiknya untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Sudarsana (2016:81) loyalitas adalah faktor penting dalam menentukan profitabilitas perusahaan. Loyalitas karyawan adalah

suatu sikap kesetiaan atau kepatuhan karyawan terhadap perusahaan dengan memiliki sikap komitmen atau kesediaan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dengan demikian yang menjadi pengukuran loyalitas terhadap karyawan adalah lamanya mereka bertahan dan memiliki dampak produktivitas yang lebih baik terhadap perusahaan.

Menurut Poerwopoespito dalam Puji (2015:134) loyalitas merupakan sikap karyawan dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, serta jujur, dalam bekerja.

Menurut Kasmir (2016:192) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyalitas tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing.

2. Dimensi Loyalitas Kerja Pegawai

Dimensi yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas kerja karyawan sebagaimana dikemukakan oleh Siswanto (2015:65), yaitu:

- a. 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 internal maupun eksternal.

b. 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 risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai orang-orang secara individual.

d. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan memiliki sikap fleksibel kearah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan antar sosial karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

2.2 Landasan Empiris

Landasan empiris digunakan sebagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang didapat sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori – teori yang akan digunakan. Adapun penelitian terdahulu yang dirujuk melalui tabel 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti /Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	TEKNIK ANALISIS DATA	HASIL
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

1	Muliati (2020) Kepemimpinan Tranformasional , Budaya Organisasi Dan kompensasi Terhadap Loyalitas pegawai PT. Basowa Belian Motor (BBM)	a. Kepemimpinan Transformasional (X_1) b. Budaya Organisasi (X_2) c. Kompensasi (X_3) d. Loyalitas pegawai (Y)	a. Penelitian Kuantitati f b. Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukk an bahwa kepemimpin an transformasi onal, budaya organisasi dan kompensasi signifikan memengaru hi loyalitas pegawai.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Huda Khoyrun Dan Utik Bidayati (2016) Pengaruh kepemimpinan,I nsentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Administratif Kantor di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta	a. Kepemimpinan (X_1) b. Insentif (X_2) c. Lingkungan Kerja (X_3) d. Loyalitas Pegawai (Y)	a. Penelitian Kuantitatif b. Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukk an Kepemimpi nan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Kepemimpi nan, insentif dan lingkungan kerja secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3	Sri Rahayuni (a. Komunikasi (X_1)	a. Penelitian	Hasil

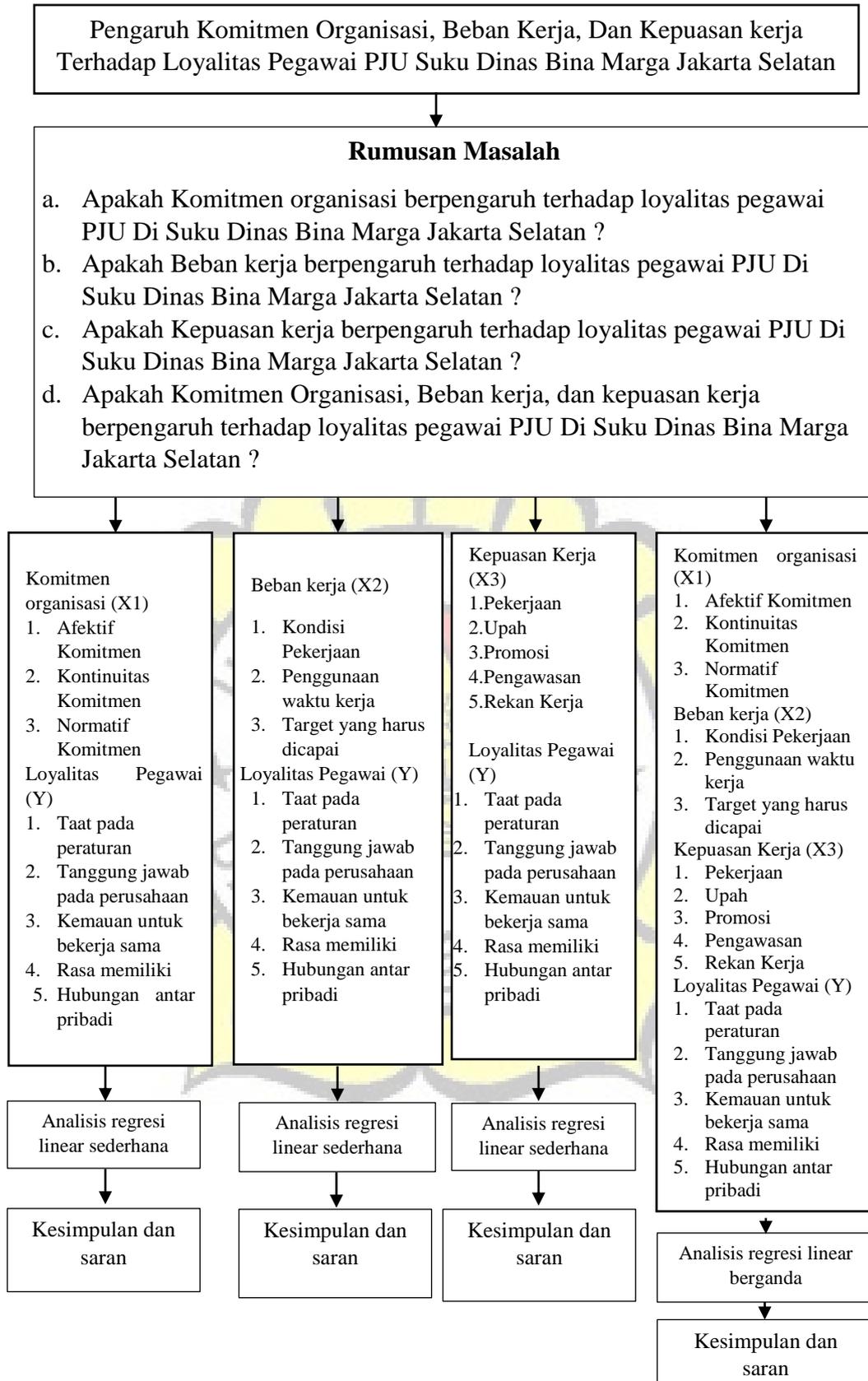
	2020) Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang	b. Lingkungan Kerja (X2) c. Komitmen Organisasi (X3) a. Loyalitas Pegawai (Y)	Kuantitatif b. Analisis regresi linear berganda	penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi secara signifikan memengaruhi loyalitas pegawai.
--	--	---	--	---



2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran diajukan untuk penelitian yang berlandaskan teori dan hasil telaah sementara. Ada dua variabel dalam penelitian ini yakni variabel independen dan variabel dependen. Komitmen organisasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja sebagai variabel independen, sedangkan Loyalitas Pegawai sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini akan melihat apakah Komitmen organisasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Loyalitas pegawai PJU Di Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan . Berdasarkan konsep tersebut, maka terdapat kerangka pemikiran sebagai berikut:





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2018:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah dibentuk, maka hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H_a = Komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas Kerja pegawai Pju di Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan.
 H_0 = Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas Kerja pegawai Pju di Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan.
2. H_a = Beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas Kerja pegawai Pju di Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan.
 H_0 = Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai Pju di Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan.
3. H_a = Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai Pju di Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan.
 H_0 = Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai Pju di Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan.
4. H_a = Komitmen organisasi, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas pegawai Pju Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan.

H_0 = Komitmen organisasi, beban kerja dan kepuasan kerja Tidak berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas pegawai Pju Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan.

