

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian yang sejenis berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Dwi Jaya Furniture Jepara” yang dilakukan oleh Naniek Suryanti (2007) dan atas dasar pengujian hipotesis, secara keseluruhan penulisan proposal ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: secara parsial disiplin (X1) dan loyalitas (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) hal ini ditunjukkan dari hasil uji t test yang ternyata nilai koefisien regresi masing-masing variabel 4,213 ; 3,201 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{table} 1,684, maka t hitung terletak ditolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Secara berganda variabel disiplin (X1) dan loyalitas (X2) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil perbandingan nilai dari $F_{hitung} = 53,437$ lebih besar jika dibandingkan dengan $F_{table} = 3,20$.

Dalam penelitian “Pengaruh Budaya dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. WOM Finance Cabang Kudus” yang dilakukan oleh Santoso, Haris (2009) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa secara parsial maupun berganda budaya dan etos kerja organisasi sangat menentukan sikap karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

Sedangkan pada penelitian lainnya yang berjudul “Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal” yang diteliti oleh Widdi Ega Rukmana (2010) menyimpulkan bahwa etos kerja terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Koefisien pengaruh etos kerja adalah sebesar 0.466 dan $\text{sig.} = 0.002$. Dimana ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi etos kerja karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya.

Penelitian Biatna Dulben Tampubolon (2000) yang berjudul “Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001” adalah nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{signifikan}}$ atau $2.999 > 0.089$ untuk $\alpha = 0.05$, uji multikonearlitas $p = 0.089 < 0.05$.

Imran Nurmatin (2005) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.” Dapat disimpulkan bahwa tingkat loyalitas karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Cukup tinggi hal ini dapat dilihat dari rata-rata tanggapan responden yang mengatakan setuju yaitu sebesar 98.9% sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1.1%. Melalui perhitungan Rank Spearman telah didapat hasil $r_s = 0.55$ yang berarti loyalitas karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan prestasi kerja, sedangkan melalui koefisien determinasi didapat (K_d) sebesar 30.25% maka dinyatakan loyalitas berpengaruh besar terhadap prestasi kerja karyawan karena sisa sebanyak 69.75

dipengaruhi oleh variable lain. Dalam uji hipotesis dengan menggunakan table distribusi t didapat nilai t table = 1,701 yang berarti t hitung > t table (3,505 > 1,701) ini berarti taraf signifikan sebesar 5% maka hipotesis dapat diterima dan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi loyalitas maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.

1.2 Konsep Loyalitas

1.2.1 Pengertian Loyalitas

Dalam kehidupan sehari-hari baik disadari maupun tidak loyalitas adalah bagian dari kehidupan manusia sendiri.

Loyalitas adalah berbagai bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi (Malayu S.P. Hasibuan, 2005; 210).

Loyalitas menurut Robbin (1996; 334) merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

1.2.2 Fungsi dan Tujuan Loyalitas

1.2.2.1 Fungsi Loyalitas

Fungsi Loyalitas adalah sebagai berikut:

a. Instruksi

Yaitu loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan intruksi, perintah dari atasan kepada bawahan.

b. Informative

Loyalitas dalam hal ini berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi atau berita

c. Influencing

Loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan saran-saran, nasehat-nasehat dari seseorang kepada orang lain.

d. Evaluative

Loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan laporan dari bawahan kepada atasan (Hasibuan, 2005: 101).

1.2.2.2 Tujuan loyalitas kerja

Adapun tujuan loyalitas adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran sebaik-baiknya pada perusahaan.
- b. Sebagai media dalam menyalurkan bakat, minat dan kemampuan organisasi perusahaan.
- c. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu yang dapat bermanfaat bagi terwujudnya keinginan bersama dalam sebuah organisasi perusahaan. (AW.Widjaja, 2001:14).

1.2.2.3 Dimensi penilaian Loyalitas kerja

Untuk mengetahui loyalitas kerja karyawan dapat dilihat melalui beberapa dimensi sebagai berikut:

1. Peran serta karyawan

Merupakan bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta wakyunya dalam mewujudkan tujuan organisasi pada

perusahaan yang bersangkutan. Peran serta karyawan dalam bekerja ini dapat dinilai melalui :

- a. Kesiediaan pegawai dalam bekerja
- b. Tindakan aktif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Keikutsertaan pegawai dalam setiap menyelesaikan permasalahan pekerjaan.
- d. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan kebijakan.

2. Kesadaran karyawan dalam bekerja

Merupakan bentuk tanggung jawab karyawan yang didasari pada kesadaran penuh dalam menaati dan mematuhi serta mengerjakan semua tugas pekerjaannya dengan baik pada perusahaan yang bersangkutan. Kesadaran seorang karyawan dalam bekerja ini dapat dinilai melalui indikator sebagai berikut:

- a. Pengetahuan tentang pekerjaan
- b. Inisiatif saat bekerja
- c. Kreatifitas kerja
- d. Ketaatan dan kepatuhan karyawan

(Robert L. Malthis, 2002: 67).

1.3 Konsep Etos Kerja

1.3.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut pendapat dari beberapa ahli manajemen, pengertian etos kerja menurut Mukijat (2001; 56) mengemukakan dalam situasi perusahaan, pengertian

semangat ini berhubungan dengan perasaan-perasaan seorang karyawan terhadap macam pekerjaan yang dilakukannya, terhadap teman-teman kerjanya, terhadap prestasi kerjanya dan status majikannya. Etos kerja adalah melakukan kegiatan atau pekerjaan secara lebih giat, sehingga hasil yang diperoleh menjadi baik. Sedangkan kegairahan kerja merupakan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu semangat kerja dengan integrasi dan iklim organisasi sulit untuk dipisahkan (Alek. S. Nitisemito, 2001; 68).

1.3.2 Peranan Etos Kerja

Etos kerja sangat penting bagi perusahaan sebab dengan etos kerja yang tinggi diharapkan pekerja akan bekerja dengan efektif dan efisien. Semangat kerja yang rendah dapat dilihat dari sikap karyawan sebagai berikut:

- a. Karyawan tidak menghargai dan menghormati atasannya
- b. Produktivitasnya rendah
- c. Banyak keluhan
- d. Banyak karyawan yang keluar masuk (tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi dalam satu periode) (Alek. S. Nitisemito, 2001:68)

Adapun rendahnya etos kerja atau semangat kerja itu ditimbulkan oleh:

- a. Tidak adanya kepuasan dalam bekerja, yang dikarenakan pekerjaan itu sendiri tidak sesuai dengan hati kecilnya.
- b. Pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan keahliannya.
- c. Imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beratnya pekerjaan yang dibebarkannya.
- d. Adanya tekanan dari atasan atau teman sejawat dalam pekerjaan.

- e. Tekanan dari luar lingkungan perusahaan.

Etos atau semangat rendah inilah yang harus kita hilangkan agar tidak mempengaruhi lingkungan pekerjaan. Karena dampak yang ditimbulkan dari etos kerja atau semangat kerja yang rendah ini besar sekali terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. (Alek. S. Nitisemito, 2001: 72)

Individu atau kelompok dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

- a. Memiliki penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang sangat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja yang dilakukan sebagai aktifitas bermakna bagi manusia.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

1.3.3 Indikator-indikator Etos Kerja

Untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah adalah sebagai berikut:

(Alek. S. Nitisemito, 2001: 75)

- a. Sikap karyawan
 - 1. Fleksibilitas saat bekerja
 - 2. Penyesuaian kerja
- b. Perasaan seorang karyawan.
 - 1. Penguasaan pekerjaan

2. Senang bekerja
- c. Kesiapan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
 1. Kepatuhan bekerja
 2. Kemauan menyelesaikan pekerjaan
- d. Keseriusan karyawan saat bekerja
 1. Kesungguhan dalam bekerja

1.4 Konsep Kinerja

1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dan prestasi kerja adalah proses melalui apa organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 2001: 96). Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan atau dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan.

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau performance yang mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, (Henry Simamora, 2004: 339)

1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Slamet Wiyadi, 2001: 40).

- a. Pendidikan dan keterampilan
- b. Disiplin

- c. Sikap
- d. Motivasi

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu

(J. Ravianto, 2000: 18);

- a. Pendidikan
- b. Keterampilan
- c. Pengupahan
- d. Manajemen
- e. Budaya
- f. Konflik
- g. Lingkungan dan iklim kerja

1.4.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses dalam suatu organisasi dalam menilai atau melakukan evaluasi prestasi dan hasil kerja dari karyawan atau pekerja (Susilo martoyo, 2001:84).

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Malthis&Jackson, 2002).

1.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan uraian dalam tinjauan pustaka mengenai hubungan antara loyalitas, etos kerja tersebut dapat dilihat dalam kerangka pemikiran teoritis di bawah ini:

**Gambar 2.1 Kerangka Teoritis
Pengaruh Loyaltas dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**



Sumber : Ahmad Widyanoro (2004: 89), Djoko Oentoro (2004: 90), Slamet Wiyadi (2001: 40)

1.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam perumusan masalah. Dengan kata lain hipotesis adalah sebuah kesimpulan tetapi masih harus diuji kebenarannya.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara loyalitas dan etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Puncak Jaya Sejati Jepara.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara loyalitas dan etos kerja secara berganda terhadap kinerja karyawan pada CV. Puncak Jaya Sejati Jepara.

