

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam pandangan Kadek dan John (2019: 3) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari serangkaian kegiatan dimana yang satu dan lainnya saling berhubungan mulai dari perencanaan, pengelolaan, hingga pengawasan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Sejalan dengan Adih et.al (2022: 2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada sumber daya manusia. MSDM sendiri merupakan sebuah bidang studi yang mempelajari bagaimana peranan serta hubungan manusia yang ada dalam membantu pencapaian tujuan dari organisasi maupun perusahaan. Sedangkan dalam pandangan Sabrina (2021:3) Manajemen SDM ialah sebuah rangkaian keputusan yang diambil demi mengelola hubungan dari ketenagakerjaan, seperti contohnya para calon pegawai, pegawai lama atau tetap, dan para pensiun dengan maksimal dimulai dari proses perekrutan, penyeleksian, penempatan, serta pemeliharaan yang didalamnya terdapat

kompensasi dan kesejahteraan, pengembangan yang berupa karir, pendidikan, pelatihan serta terminasi yang berguna dalam meraih tujuan perusahaan pada umumnya.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu rangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengelolaan, pengembangan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau perusahaan dan tidak hanya mengelola sumber daya manusia dalam konteks operasional, tetapi juga berupaya menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan organisasi.

2.1.2 Fungsi- Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sabrina (2021: 5) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa dasar manajemen SDM adalah fungsi operasional, merupakan fundamental yang dinilai efisien dan efektif untuk mencapai harapan perusahaan. Terdapat 5 fungsi operasional MSDM sebagai berikut :

1. Fungsi Pengadaan

Ini merupakan sebuah proses dalam penarikan, penyeleksian, penempatan, pengorientasian, serta penginduksian yang berfungsi dalam memperoleh karyawan yang sesuai dengan keperluan perusahaan atau organisasi. “*The right man in the right place*” adalah istilah yang tepat yang artinya “orang yang tepat di tempat yang tepat”. Itulah peran dari fungsi pengadaan yang harus terpenuhi.

2. Fungsi Pengembangan

Melalui edukasi dan latihan, keterampilan bersifat teknis, teoritis, konseptual, dan moral para pekerja atau tenaga kerja dapat ditingkatkan. Ini merupakan fungsi pengembangan. Sementara, pekerjaan yang dibutuhkan baik untuk masa mendatang maupun dimasa sekarang sebaiknya juga harus sesuai dengan edukasi serta pelatihan yang diterapkan untuk pekerja. Peran inilah yang harus dipenuhi oleh fungsi pengembangan.

3. Fungsi Kompensasi

Pada fungsi kompensasi terhadap pemberian yang bersifat balas jasa dengan cara langsung maupun tidak langsung yang bisa berupa uang maupun barang untuk pekerja, pegawai, atau tenaga kerja sebagai bagian dari balas jasa atau hasil (output) yang harus diberikan oleh lembaga.

Kompensasi ini mempunyai prinsip yang harus seimbang dalam konteks layak dan adil bersesuaian dengan achievement atau prestasi dan juga responsibility atau tanggung jawab dari pegawai tersebut. Inilah peran fungsi kompensasi yang harus dipenuhi oleh manajemen SDM.

4. Fungsi Pengintegrasian

Aktivitas yang berfungsi dalam menyatukan kepentingan sebuah organisasi dan kebutuhan dari karyawan dalam rangka terciptanya keserasian kerja sam dan bisa saling menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan adalah fungsi pengintegrasian. Pengintegrasian dalam konteks ini dapat terbilang sulit sekaligus penting di dalam manajemen SDM karena menghubungkan dan menyatukan dua atau lebih aspirasi atau pendapat yang bertolak belakang antara pegawai atau karyawan Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia dan perusahaan bukanlah hal yang bisa dibbilang mudah. Meskipun begitu, ini adalah peran dari fungsi pengintegrasian yang harus dipenuhi oleh manajemen SDM.

5. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan adalah salah satu upaya yang digunakan untuk proses pemeliharaan dan peningkatan

fizikal, mental, dan kesetiaan pekerja sehingga hubungannya terjalin sifatnya lama atau berjangka panjang dapat tercipta dan terbentuk. Pemeliharaan yang bagus dan baik dinilai dapat dilakukan melalui menerapkan program bernama K3 yaitu “Keselamatan dan Kesehatan Kerja”. Inilah tugas dari fungsi pemeliharaan sebagai bagian dari fungsi operasional manajemen SDM. Selain yang disebutkan di atas, fungsi utama manajemen SDM juga termasuk sebagai:

- a. Manajemen HR Strategis yang menjadikan perencanaan HR efektif mempunyai daya saing organisasi yang terjaga.
- b. *Equal Employment Opportunity* atau Kesetaraan. Kesempatan Kerja dengan fungsi agar aktivitas dapat dipastikan sesuai dengan peraturan dan hukum mengenai kesetaraan tenaga kerja.
- c. *Staffing* atau Kepegawaian mempunyai fungsi untuk mengadakan suplai tenaga kerja dengan kualifikasinya sesuai lowongan pekerjaan.
- d. Manajemen Talenta yang sifat dan fungsinya sama dengan fungsi pengembangan seperti yang diterangkan di atas, dan Hubungan Tenaga Kerja.

2.1.3 Aspek - Aspek Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Penerapan sistem penghargaan dalam manajemen sumber daya manusia.
2. Pelatihan yang melahirkan efisien kerja
3. Disiplin kerja dan peningkatan
4. Jenjang karir yang jelas dan terencana.
5. Standar kompetensi kerja.
6. Klasifikasi pekerjaan

2.1.4 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Peramalan bisnis; terlibat dengan situasi ekonomi secara umum, kenaikan harga, tingkat honor, harga, dan biaya.

1. Perluasan dan peningkatan usaha; Perusahaan perlu mempersiapkan segala hal untuk tata rencana perusahaan.
2. Rancangan dan perubahan struktur; perusahaan perlu melakukan perubahan struktur organisasi agar segala hal dalam perusahaan dapat terus berjalan seiring berkembang zaman.
3. Filosofi manajemen tata rencana organisasi harus sesuai dengan filosofi manajemen
4. Fungsi pemerintah; aturan pemerintah yang telah berubah akan menentukan harga dasar, pajak, produk ekspor.

5. Produk dan keahlian manusia; pemanfaatan pekerja dalam peningkatan produk baru harus dipertimbangkan dalam perencanaan

2.2 Penghargaan /Reward

2.2.1 Pengertian Penghargaan/Reward

Menurut Mentang (2021) Penghargaan/*Reward* merupakan persembahan positif yang didapatkan pegawai terhadap apa yang sudah dipenuhi dari tugasnya untuk perusahaan. Menurut Saudagar et al (2020) Penghargaan merupakan alat untuk memberikan dukungan, dorongan, dan motivasi yang memungkinkan seseorang bekerja dengan giat dan sesuai dengan harapan. Penghargaan, terutama, memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan karena berfungsi sebagai penilaian positif terhadap pencapaian dan hasil kerja individu. Dan menurut Arianto dan Erlita (2021) Penghargaan ada yang diberikan dalam bentuk medali, kado, piala, gelar, sertifikat, dan plakat maupun dalam bentuk finansial/uang.

Berdasarkan definisi menurut para ahli, penghargaan atau reward dapat disimpulkan sebagai bentuk apresiasi positif yang

diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas pencapaian, hasil kerja, atau kontribusi terhadap perusahaan.

2.2.2 Dimensi Penghargaan/Reward

Menurut Mahmudi dalam Mora et al., (2019) dimensi dari penghargaan terdiri dari elemen-elemen, yaitu:

1. Insentif

Insentif adalah hal yang penting dalam penghargaan karyawan. Dalam situasi ini, insentif bagi karyawan mencakup peningkatan kompensasi finansial dalam bentuk bonus dan saham serta jenis insentif lainnya. Karyawan dapat menerima insentif atau pemberian saham sebagai penghargaan atas kontribusi yang tinggi.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan ini diukur dengan berbagai program kesejahteraan yang ditawarkan perusahaan sebagai cara untuk menghargai dan memberi imbalan atas kinerja yang baik. Kesejahteraan ini dapat berupa tunjangan yang meliputi: tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan keluarga, tunjangan hari tua. Selain itu kesejahteraan dapat berupa fasilitas terkait pekerjaan seperti kendaraan pribadi dan rumah dinas.

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir ini menjadikan peluang kinerja yang akan datang. Agar kinerja menjadi meningkat diperlukan peluasan karir kepada karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi. Pengembangan karir ini juga dapat bermanfaat dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan ilmu dan keahlian dalam bekerja.

4. Penghargaan Psikologis

Psikologis karyawan dapat berpengaruh kepada semangat dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan psikologis dapat berupa pemberian kepercayaan, pengakuan dan pujian yang diberikan kepada karyawan.

2.2.3 Indikator Penghargaan/Reward

Menurut Edirisooriya (2019), penghargaan adalah keuntungan yang timbul dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab, ada beberapa indikator-indikator penghargaan:

1. Memaksimumkan keuntungan (Profit Maximization)
2. Keadilan (Equity)
3. Kemerataan (Equality)

4. Kebutuhan (Need)

2.2.4 Faktor Penghargaan/Reward

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (reward) menurut (Dicky Stiawan 2023), yaitu:

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (reward) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.
2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek

perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

2.2.5 Tujuan Pemberian Penghargaan/Reward

Menurut Harini Fajar Ningrum et al (2022) bagi perusahaan pemberian reward kepada karyawan memiliki beberapa tujuan yaitu :

1. **Kepuasan Kerja dengan Balas jasa**

Dengan adanya reward ini karyawan akan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga memperoleh kepuasan kerja atas pemberian dari perusahaan.

2. **Bekerja sama**

Adanya pemberian reward kepada karyawan akan terjalin ikatan kerja sama yang baik antara perusahaan dan karyawannya dan akan membangun loyalitas yang tinggi antara perusahaan dan karyawan.

3. **Pemberian Efektif**

Dengan adanya reward yang diberikan kepada karyawan pengadaan karyawan yang profesional untuk perusahaan akan lebih mudah sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri.

4. **Motivasi**

Dengan adanya reward karyawan akan termotivasi dan akan meningkatkan kinerjanya untuk kearah yang lebih baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan adanya pemberian reward kepada karyawan maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena pergantingan karyawan relatif kecil.

6. Disiplin kerja

Dengan adanya reward yang diberikan kepada karyawan. Karyawan akan disiplin dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan adanya pemberian reward yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

8. Pengaruh pemerintah

Dengan adanya program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat ditangani.

2.3 **Beban Kerja/*Workload***

2.3.1 **Pengertian Beban Kerja/*Workload***

Munandar dalam Eva Susanti (2019) mendefinisikan beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Izzati & Mulyana (2019) menyatakan beban kerja adalah kewajiban yang harus dituntaskan karyawan dan ditentukan oleh waktu. Sedangkan Jane Margarentha Sembiring (2022) mengatakan beban kerja yang tidak proporsional, misalnya terlalu banyak tugas atau tanggung jawab yang melebihi kemampuan individu, dapat menimbulkan stres dan mempengaruhi loyalitas karyawan.

Berdasarkan ketiga definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas atau kewajiban yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang

ditentukan, dengan memanfaatkan keterampilan dan kemampuan individu secara optimal. Beban kerja tidak hanya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan, tetapi juga dapat berdampak pada kesehatan mental, terutama jika beban yang diberikan tidak proporsional dengan kapasitas karyawan. Oleh karena itu, pengukuran beban kerja dilakukan untuk memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas individu atau unit kerja, sehingga dapat mencegah stres dan meningkatkan loyalitas karyawan.

2.3.2 Dimensi Beban Kerja/*Workload*

Tarwaka (2019) menyatakan terdapat tiga dimensi beban kerja, yaitu :

1. Beban Waktu (*Time Load*)

Berkaitan dengan jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia. Beban waktu yang tinggi dapat terjadi ketika pekerjaan harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas atau saat terdapat banyak tugas yang harus dikerjakan dalam waktu bersamaan. Kondisi ini dapat memengaruhi produktivitas serta tingkat stres karyawan.

2. Beban Usaha Mental (*Mental Effort Load*)

Merujuk pada tingkat usaha mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban usaha mental meningkat ketika tugas memerlukan konsentrasi tinggi, pengambilan keputusan yang rumit, atau pemrosesan informasi yang intensif. Beban ini dapat memengaruhi kinerja karyawan, terutama jika berlangsung dalam jangka waktu lama tanpa jeda.

3. Beban Tekanan Psikologis (*Psychological Stres Load*)

Melibatkan tekanan emosional atau psikologis yang dirasakan karyawan selama menjalankan tugasnya. Tekanan ini dapat berasal dari ekspektasi yang tinggi, konflik dalam pekerjaan, atau kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasan. Beban tekanan psikologis yang tinggi dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan.

2.3.3 Indikator Beban Kerja/*Workload*

Menurut Apriana et al (2021) dalam Setiawan et al (2022) indikator beban kerja adalah :

1. kondisi pekerjaan
2. Target yang harus dicapai

3. Standar pekerjaan
4. Konflik peran
5. Sarana
6. Penggunaan waktu kerja

2.3.4 Faktor-faktor Beban Kerja/*Workload*

Menurut Soleman (2011), Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, ini meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan dan lain sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya).

Dalam mengukur faktor psikis akan dicocokkan indikator yang mengarah dalam faktor psikis.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya yaitu:

- a. Tugas (Task)

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

b. Organisasi kerja

Ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan, ini meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2.3.5 Manfaat Beban Kerja/*Workload*

Menurut Munandar (dalam Tambunan, 2013), aspek beban kerja sebagai berikut:

1. Beban Berlebih Kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental akibat terlalu banyak melakukan kegiatan merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban

berlebih kuantitatif ialah desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat.

2. Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif

Beban kerja terlalu sedikit kuantitatif juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian. Hal ini, secara potensial membahayakan jika tenaga kerja gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

3. Beban Berlebih Kualitatif

Kemajuan teknologi mengakibatkan sebagian besar pekerjaan yang selama ini dikerjakan secara manual oleh manusia/tenaga kerja diambil alih oleh mesin-mesin atau robot, sehingga pekerjaan manusia beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk sehingga mengakibatkan adanya beban berlebih kualitatif. Kemajemukan pekerjaan yang harus dilakukan seorang tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi

beban berlebih kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki.

4. Beban Terlalu Sedikit Kualitatif

Beban terlalu sedikit kualitatif merupakan keadaan di mana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan ketrampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa ia “tidak maju-maju”, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan ketrampilannya.

2.4 Etos Kerja

2.4.1 Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Dijelaskan dalam buku *Etos Kerja Dan Modal Sosial Dalam Perspektif Sosiologis* oleh Muhammad Faisal (2021:4) Etos kerja merupakan perilaku kerja positif yang dianggap sebagai nilai-nilai ideal tentang kerja yang timbul dari keyakinan baik

dan benar dalam melakukan suatu pekerjaan. Etos kerja sangat dibutuhkan karena ia sangat berkaitan erat dengan kepuasan personal dalam bekerja dan juga produktivitas kerja. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakini. Dilanjutkan dengan pengertian menurut Jansen H. Sinamo dalam buku *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya* (2021:5) menjelaskan etos kerja professional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Etos kerja pada mulanya dari paradigma, tetapi kemudian dianggap sebagai sebuah keyakinan. Sebagai paradigma, nilai-nilai kerja tertentu diterima sebagai nilai yang baik dan benar oleh seseorang atau kelompok. Artinya, seseorang dapat diterima atau dihargai di kelompoknya apabila menunjukkan perilaku sesuai norma yang disepakati bersama. Terahir Baiq (2021:6) menjelaskan lebih ringkas bahwa etos kerja adalah *double standar of life* yaitu sebagai daya dorong di satu sisi, dan daya nilai pada setiap individu atau kelompok pada sisi lain.

Dapat disimpulkan bahwa Ketika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi dengan dipengaruhi oleh budaya, norma, serta paradigma kerja yang positif maka karyawan cenderung

merasa lebih dihargai dan terintegrasi dalam lingkungan kerja. Hal ini pada akhirnya memotivasi karyawan untuk menunjukkan dedikasi, komitmen, dan kesetiaan terhadap perusahaan. Dengan demikian, membangun etos kerja yang baik di dalam organisasi dapat menjadi salah satu pendekatan strategis untuk meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif.

2.4.2 Dimensi Etos Kerja

Menurut Darajat (2015:77) dimensi etos kerja dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Kerja Keras

Kerja keras adalah sikap dan tindakan yang mencerminkan usaha maksimal dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dimensi ini menekankan pentingnya dedikasi, ketekunan, dan kegigihan dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Kerja keras berarti seorang individu tidak mudah menyerah, memiliki daya juang tinggi, dan bersedia menginvestasikan waktu serta tenaga untuk memenuhi target yang telah ditetapkan.

2. Kerja Cerdas

Kerja cerdas berarti menggunakan strategi, metode, dan pendekatan yang efisien untuk menyelesaikan pekerjaan. Dimensi ini melibatkan pemanfaatan teknologi, analisis data, serta pengelolaan waktu yang baik sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan cara yang lebih efektif tanpa membuang-buang sumber daya. Kerja cerdas juga mencerminkan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi, berpikir kreatif, dan mengambil keputusan yang strategis.

3. Kerja Ikhlas

Kerja ikhlas adalah bekerja dengan niat tulus tanpa mengharapkan imbalan lebih dari yang layak diterima. Dimensi ini menekankan pada keikhlasan hati dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan sebagai bentuk pengabdian, baik kepada perusahaan maupun masyarakat. Kerja ikhlas mengarahkan individu untuk fokus pada kualitas kerja dan kontribusi tanpa terlalu terfokus pada pengakuan atau penghargaan.

2.4.3 Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja dijelaskan sebagai berikut :

1. Kerja adalah Aktualisasi

Bekerja merupakan cara seseorang untuk mengaktualisasikan diri, menunjukkan potensi dan kemampuan terbaiknya. Dengan bekerja, individu dapat menciptakan nilai yang mencerminkan identitas dan aspirasi pribadi, sekaligus memberi kontribusi bagi organisasi atau masyarakat.

2. Kerja adalah Amanah

Kerja dipandang sebagai sebuah tanggung jawab atau kepercayaan yang diberikan kepada individu. Dengan kata lain, pekerjaan adalah kewajiban moral yang harus dilaksanakan dengan penuh integritas dan rasa tanggung jawab, baik kepada perusahaan, rekan kerja, maupun pihak terkait lainnya.

3. Kerja adalah Seni

Kerja tidak hanya soal menghasilkan sesuatu, tetapi juga soal kreativitas, inovasi, dan keindahan. Melalui kerja, seseorang dapat menunjukkan seni dalam cara ia menyelesaikan tugas-tugasnya, baik dalam bentuk keahlian teknis maupun pendekatan kreatif.

4. Kerja adalah Kehormatan

Pekerjaan dianggap sebagai sesuatu yang membawa martabat dan harga diri bagi individu. Dengan bekerja,

seseorang tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial tetapi juga memperoleh penghargaan sosial dan rasa hormat dari lingkungannya.

5. Kerja adalah Rahmat

Kerja dipandang sebagai berkah yang memberikan kesempatan untuk hidup produktif dan bermakna. Melalui pekerjaan, seseorang dapat bersyukur atas kemampuan yang dimiliki serta memanfaatkan waktu dan tenaga untuk hal-hal yang bermanfaat.

6. Kerja adalah Pelayanan

Kerja juga dilihat sebagai bentuk pelayanan kepada orang lain, baik itu kepada perusahaan, pelanggan, atau masyarakat secara luas. Dengan sikap ini, individu bekerja dengan niat untuk memberi manfaat dan melayani kebutuhan pihak-pihak yang terkait.

2.4.4 Karakteristik Etos Kerja

Suwanto dan Donni Priansa dalam buku Etos Kerja Dalam Perspektif Islam dan Budaya (2021:6) menyebutkan 3 karakteristik utama dari etos kerja yaitu :

1. Keahlian Interpersonal

Karakteristik ini menekankan pentingnya kemampuan berinteraksi secara efektif dengan orang lain dalam lingkungan kerja. Hal ini mencakup komunikasi yang baik, kerja sama tim, empati, dan kemampuan membangun hubungan yang harmonis. Keahlian interpersonal memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan kolega, atasan, maupun bawahan secara sinergis, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

2. Inisiatif

Inisiatif merujuk pada kemampuan untuk bertindak proaktif tanpa menunggu perintah atau instruksi dari pihak lain. Seseorang yang memiliki inisiatif mampu mengenali peluang atau masalah di tempat kerja, serta mengambil langkah untuk menyelesaikannya secara mandiri. Karakteristik ini menunjukkan tingkat tanggung jawab dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan.

3. Dapat Diandalkan

Karakteristik ini menyoroti pentingnya menjadi individu yang dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan tugas. Hal ini mencakup konsistensi dalam memenuhi tanggung jawab, kemampuan untuk

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan menjaga integritas. Seorang karyawan yang dapat diandalkan akan menjadi aset penting bagi perusahaan, karena kehadirannya memberikan rasa aman bagi tim dan organisasi.

2.4.5 Faktor Etos Kerja

Secara Umum adalah sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu.

1. Fungsi Etos kerja sebagai Pendorong timbulnya perbuatan

Etos kerja yg bagus akan mendorong seseorang menjadi lebih baik dlm melakukan pekerjaan / perbuatan. Dengan demikian kerjaan akan cepat selesai karena munculnya sifat tanggap ketika akan melakukan perbuatan.

2. Fungsi Etos kerja sebagai Penggairah dlm aktivitas

Dengan adanya etos kerja yg baik maka akan ada gairah dlm bekerja, sehingga semangat kerja akan muncul.

3. Etos kerja berfungsi sebagai Penggerak

Penggerak, seperti mesin bagi mobil, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

2.5 Loyalitas Kerja

2.5.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan antara karyawan dengan organisasi dimana mereka bekerja, dan memiliki dampak pada pilihan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Rai Tanjung, 2021). Loyalitas terhadap organisasi merupakan sebuah sikap dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan tempat kerjanya dan menunjukkan tekad untuk bekerja dengan penuh dedikasi serta usaha maksimal (Junita et al, 2023). Loyalitas dapat dijelaskan sebagai usaha yang diberikan oleh karyawan dalam mendukung organisasi, loyalitas kerja merupakan hasil dari keterlibatan psikologis atau komitmen terhadap organisasi untuk meningkatkan kepuasan yang timbul dari penilaian internal (Aribowo et al, 2023).

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa loyalitas merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan seberapa kuat hubungan seorang karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas ini memengaruhi keputusan mereka

untuk tetap berkomitmen dan menjadi bagian dari organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi, bekerja dengan dedikasi, dan menunjukkan upaya terbaik mereka. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik internal individu serta faktor-faktor yang berkaitan dengan kondisi organisasi, seperti budaya kerja, kepemimpinan, dan kebijakan organisasi.

2.5.2 Dimensi Loyalitas Kerja

Berikut adalah penjelasan mengenai dimensi loyalitas karyawan menurut Siswanto dalam Sondak et al. (2019):

1. Tanggung Jawab terhadap Perusahaan

Loyalitas karyawan tercermin dari tingkat tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan yang loyal akan berusaha memberikan hasil terbaik demi kemajuan perusahaan.

2. Taat terhadap Peraturan

Dimensi ini menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur perusahaan. Ketaatan ini mencerminkan rasa hormat terhadap nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi.

3. Rasa Memiliki

Loyalitas karyawan juga ditandai dengan rasa memiliki terhadap perusahaan. Karyawan merasa bahwa kesuksesan perusahaan adalah bagian dari kesuksesan mereka, sehingga mereka cenderung berkomitmen untuk mendukung tujuan perusahaan.

4. Kemauan untuk Bekerjasama

Karyawan yang loyal menunjukkan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun manajemen. Mereka memahami pentingnya kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama.

5. Hubungan Pribadi Satu Sama Lain

Dimensi ini menyoroti pentingnya hubungan interpersonal di tempat kerja. Karyawan yang loyal cenderung membangun hubungan yang baik dengan kolega, yang menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

2.5.3 Indikator Loyalitas Kerja

Berdasarkan PP No.10 tahun 79 tentang penilaian pekerjaan Loyalitas menurut Syadam (2012) adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan dan kepatuhan

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

Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka 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. 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 sikap sesuai

dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

4. Kesukaan Dengan 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.

2.5.4 ★ Aspek Loyalitas Kerja

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Trianasari (2011), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

1. Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam

pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

2. Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan, kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaikbaiknya dan kesadaran setian resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

3. Sikap kerja

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif.

4. Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan

yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

5. 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.

6. 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 harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

7. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama 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 apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2.5.5 Faktor Loyalitas Kerja

Steers dan Porter dalam Kusumo, (2009) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1. Karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan dan rasa aman.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan dan pembuatan landasan teori yang akan digunakan dalam penelitian ini. Adapun penelitian yang diambil diantaranya yaitu :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode/Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Kholidatul Imaniyah; Muhammad Aziz;Syahrur Agung/2022/Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan PT.Anugrah Mitra Investa	X1 : Reward Dimensi : -Disiplin - Prestasi - Motivasi X2 : Punishment Dimensi : -Mendidik -Motivasi Disiplin Y : Loyalitas Karyawan Dimensi : - Kesetiaan - Kemampuan	Regresi Linier Berganda	1. Reward berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Anugrah Mitra Investa. 2. Punishment berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Anugrah Mitra Investa. 3. Reward dan punishment berpengaruh signifikan secara gabungan (simultan) terhadap loyalitas karyawan PT. Anugrah Mitra Investa.
2.	Natalia Ika Eristaria ;Joko Irawan ; Nur Wening/2020/Hubungan Kompeten	X1: Kompetensi Dimensi : -Pengetahuan (<i>knowledge</i>) . -Keahlian (<i>skill</i>) -Sikap (<i>attitude</i>) X2: Beban Kerja Dimensi :	Regresi Linier Berganda	1. Pertama, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi dengan variabel loyalitas. 2. Kedua, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel beban

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode/Alat Analisis	Hasil Penelitian
	si, Beban Kerja, Dan Loyalitas Karyawan	-Beban waktu (<i>time load</i>). - Beban mental (<i>mental effort load</i>). -Beban psikologis (<i>psychological stress load</i>) X3 : Loyalitas Kerja Dimensi: -Taat pada peraturan -Tanggung jawab pada perusahaan -Kemauan untuk bekerja sama -Rasa memiliki -Kesukaan terhadap		kerja dengan variabel loyalitas. 3. Ketiga, terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara variabel kompetensi, variabel beban kerja dan variabel loyalitas.
3.	Ikwan; Abd. Azis Muthalib; Muh Nur/2023/ Pengaruh Kebijakan Pimpinan, Tunjangan Perbaikan Penghasilan Dan Etos Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan Dan	X1 : Kebijakan Pimpinan Dimensi : - Faktor kemampuan personal - Faktor jabatan - Faktor situasi dan kondisi. X2 : Tunjangan Perbaikan Dimensi : - Capaian kinerja karyawan X3 : Etos Kerja Dimensi : - Waktu, - Tangguh - Pantang menyerah - Keinginan untuk mandiri	Regresi Linier Berganda	1. Kebijakan pimpinan, tunjangan perbaikan penghasilan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai 2. Kebijakan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara. 3. Tunjangan perbaikan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode/Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Peternakan Kabupaten Konawe Utara	- Penyesuaian diri. Y : Loyalitas Dimensi : - Taat pada peraturan - Tanggung jawab pada perusahaan - Kemauan untuk bekerja sama - Rasa memiliki - Hubungan antar pribadi.		Konawe Utara. 4.Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara.
4.	Vincent Alberto; Thomas Sumarsan Goh; Wily Julitawaty; Syawaludin/2022/Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt. Kencana Permata Nusantara	X1 : Keterampilan Kerja Dimensi : -Keahlian -Kecakapan -Keterampilan X2 : Etos Kerja Dimensi : -Semangat Kerja -Etika -Perspektif - Perilaku -Komitmen Y: Loyalitas Kerja Dimensi : -Kesetiaan -Pikiran dan Perhatian -Mencapai tujuan Organisai	Regresi Linier Berganda	1.Keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada PT. Kencana Permata Nusantara Medan. 2. Etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada PT. Kencana Permata Nusantara Medan. 3.Keterampilan kerja dan etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada PT. Kencana Permata Nusantara Medan.
5.	Bella	X1 : Penghargaan	Regresi	1. Ada pengaruh

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode/Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Safira;Ris mansyah; Adie Kurban/2024/Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Pada PT.Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang	Dimensi : - Memaksimumkan keuntungan (<i>Profit Maximization</i>), - Keadilan (<i>Equity</i>), - Kemerataan (<i>Equality</i>), - Kebutuhan (<i>Need</i>) Y : Loyalitas Dimensi : - Ketaatan dan peraturan, - Tanggung jawab, - Pengabdian, - Kejujuran. Z : Kinerja Dimensi : - Jumlah pekerjaan, - Kualitas pekerjaan, - Ketepatan waktu, - Kehadiran, - Kemampuan kerjasama	Linier Berganda	signifikan Penghargaan dan Loyalitas terhadap Penilaian Kinerja Karyawan PT.Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang 2.Loyalitas memediasi pengaruh yang signifikan antara Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan PT.Bangun Cipta Anugrah Abadi Palembang
6.	Nadia Silva Ayu Pramudita; Lie Liana/2024/Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	X1 : Kompensasi Dimensi : - Kompensasi langsung yaitu gaji serta insentif - Kompensasi tidak langsung misalnya bonus, tunjangan, pesangon, promosi jabatan, jaminan kesehatan, keselamatan kerja, kesempatan belajar serta pujian dan	Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang, artinya loyalitas karyawan akan meningkat jika penetapan kompensasi yang diberikan perusahaan dianggap baik. 2. Beban kerja

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode/Alat Analisis	Hasil Penelitian
	PT Suara Merdeka Press Semarang	<p>penghargaan.</p> <p>X2 : Beban Kerja</p> <p>Dimensi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ketidakteraturan - Tidak menyukai lembur - Percepatan dalam pekerjaan - Terlalu banyak tugas <p>Y : Loyalitas Karyawan</p> <p>Dimensi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taat terhadap Peraturan - Bertanggungjawab kepada perusahaan - Adanya hasrat untuk bekerjasama - Rasa Memiliki - Hubungan antar personal serta suka pada perusahaan 		berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Suara Medeka Press Semarang, artinya bahwa loyalitas karyawan akan meningkat jika penetapan beban kerja yang diberikan perusahaan dianggap baik.
7.	Jessica Alvina; Andi Heru Susanto/2022/Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan	<p>X1 : Beban Kerja</p> <p>Dimensi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kondisi Pekerjaan - Penggunaan Waktu Kerja - Target yang Harus Dicapai <p>X2 : Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p>Dimensi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hubungan Rekan Kerja 	Regresi Linier Berganda	1. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dimana artinya jika beban kerja meningkat maka loyalitas karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka loyalitas karyawan menurun. Namun, hal ini merupakan persepsi dari

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode/Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Miski Aghnia Corporation	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan Atasan dengan Karyawan - Kerjasama Antar Karyawan <p>Y : Loyalitas</p> <p>Dimensi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taat Terhadap Peraturan - Kesiediaan Bekerja sama - Sikap Kerja <p>Melakukan tugas dengan sepenuh hati dan maksimal</p>		<p>masing-masing karyawan terhadap keputusan loyalitasnya yang dipengaruhi oleh beban kerja itu sendiri.</p> <p>2. Lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan</p>
8.	Selina Ashilah Zein; Lia Nirawati/2024/Pengaruh Reward Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Marketing Pada PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya	<p>X1 :Reward Kerja</p> <p>Dimensi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bonus - Kesejahteraan - Pengembangan karier - Perasaan psikologis. <p>X2 : Stress Kerja</p> <p>Dimensi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tuntutan tugas - Tuntutan peran - Tuntutan antar pribadi - Struktur organisasi - Kepemimpinan organisasi. <p>X3 : Motivasi Kerja</p> <p>Dimensi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan fisik - Kebutuhan rasa aman - Kebutuhan sosial - Kebutuhan akan penghargaan 	Regresi Linier Berganda	<p>1. Reward Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (3), dan Kepuasan Kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan divisi marketing PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya.</p> <p>2. Reward Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan divisi marketing PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya.</p> <p>3. Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode/Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<p>- Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai tujuan.</p> <p>X4 : Kepuasan Kerja Dimensi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menyukai pekerjaannya - Mencintai pekerjaannya - Moral kerja - Kedisiplinan - Prestasi kerja <p>Y : Loyalitas Karyawan Dimensi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Reward</i> - Stres Kerja - Motivasi Kerja - Kepuasan Kerja 		<p>negatif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan divisi <i>marketing</i> PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya.</p> <p>4. Motivasi Kerja (3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan divisi <i>marketing</i> PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya.</p> <p>5. Kepuasan Kerja (X4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan divisi <i>marketing</i> PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya.</p>
9.	Nadia Erika Putri/2024 /Pengaruh Lingkungan Kerja Dan <i>Reward</i> Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Fahira Berkah Olindo	<p>X1 : Lingkungan Kerja Dimensi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pelayanan kerja; kondisi kerja - Hubungan antar karyawan - Hubungan karyawan dengan atasan <p>X2 : <i>Reward</i> Dimensi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - gaji dan bonus - Kesejahteraan 	Regresi Linier Berganda	Variabel <i>reward</i> (X2) merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

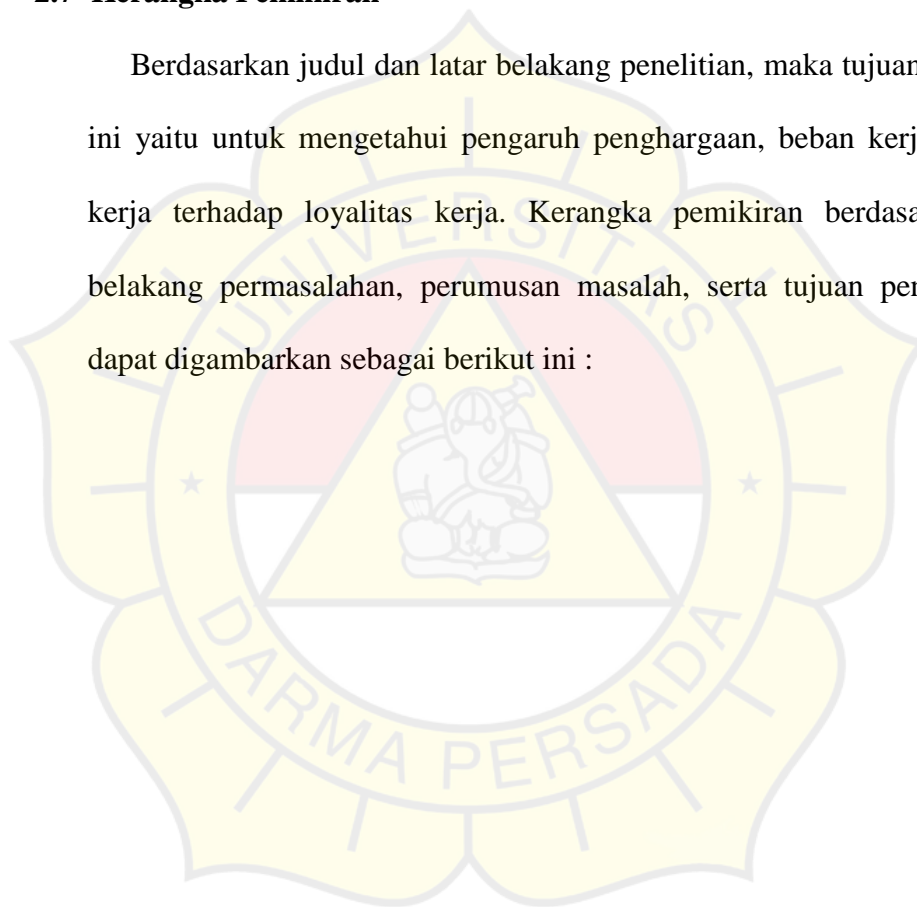
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode/Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan karir - Penghargaan <p>Y : Loyalitas</p> <p>Dimensi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepatuhan - Tanggung jawab - Dedikasi - Integritas 		
10.	Toni Yoyo;Mar ta Anugrah April/2021 /Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia	<p>X1 : Budaya Organisasi</p> <p>Dimensi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tradisi adat istiadat - Kebiasaan, prosedur - Ide yang beragam disetiap organisasi. <p>X2 : Lingkungan Kerja</p> <p>Dimensi :</p> <ul style="list-style-type: none"> -sirkulasi Udara - Pencahayaan - Suasannya <p>X3 : Beban Kerja</p> <p>Dimensi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tuntutan tugas - Tuntutan kegiatan - Tuntutan pekerjaan <p>Y : Loyalitas</p> <p>Dimensi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Setia - Tidak perlu mendapatkan 	Regresi Linier Berganda	<p>1.Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.</p> <p>2.Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan</p> <p>3.Beban Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.</p>

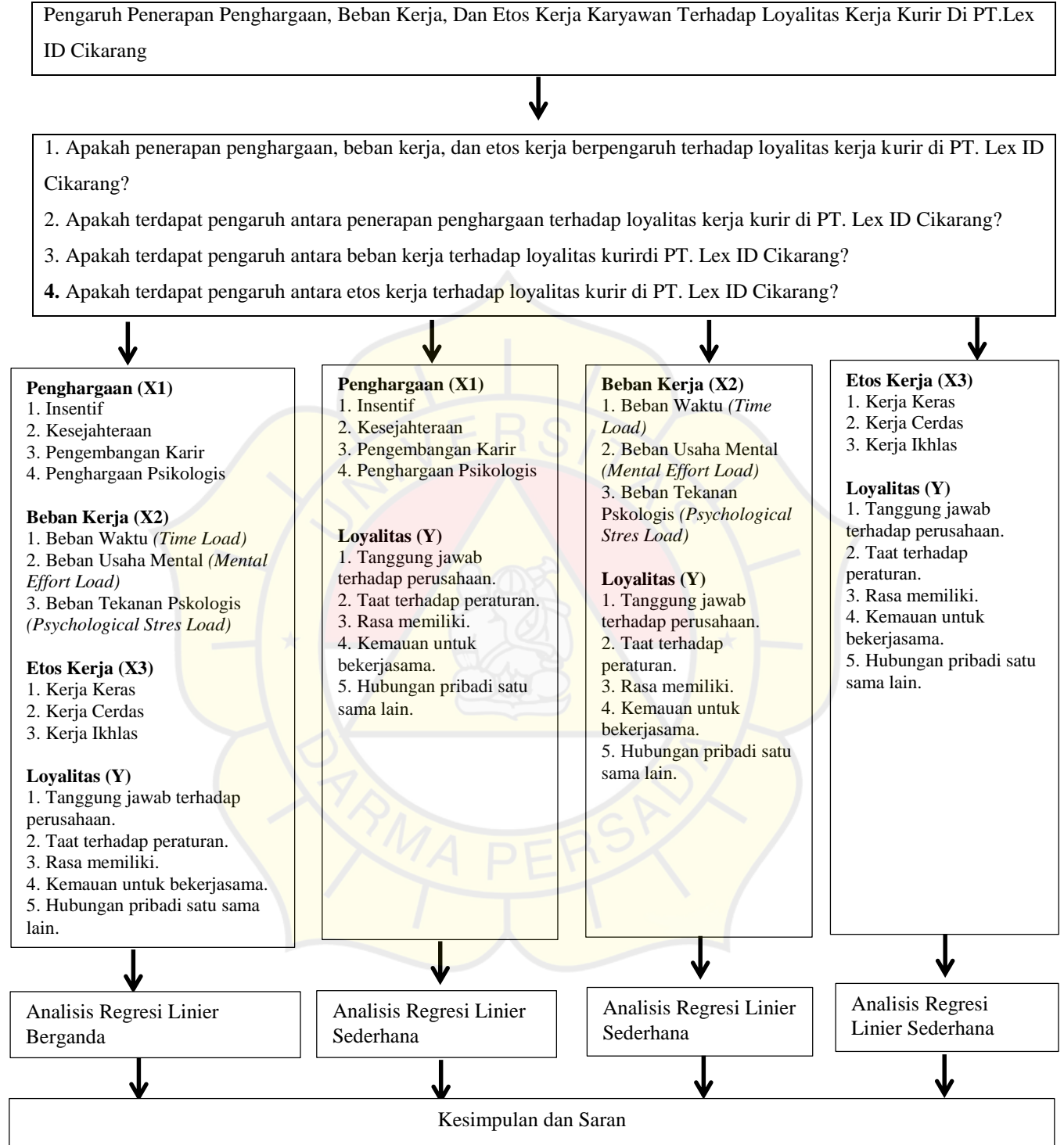
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode/Alat Analisis	Hasil Penelitian
		imbalan		

Sumber : Data diolah oleh penulis 2024

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan judul dan latar belakang penelitian, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh penghargaan, beban kerja dan etos kerja terhadap loyalitas kerja. Kerangka pemikiran berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, serta tujuan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut ini :

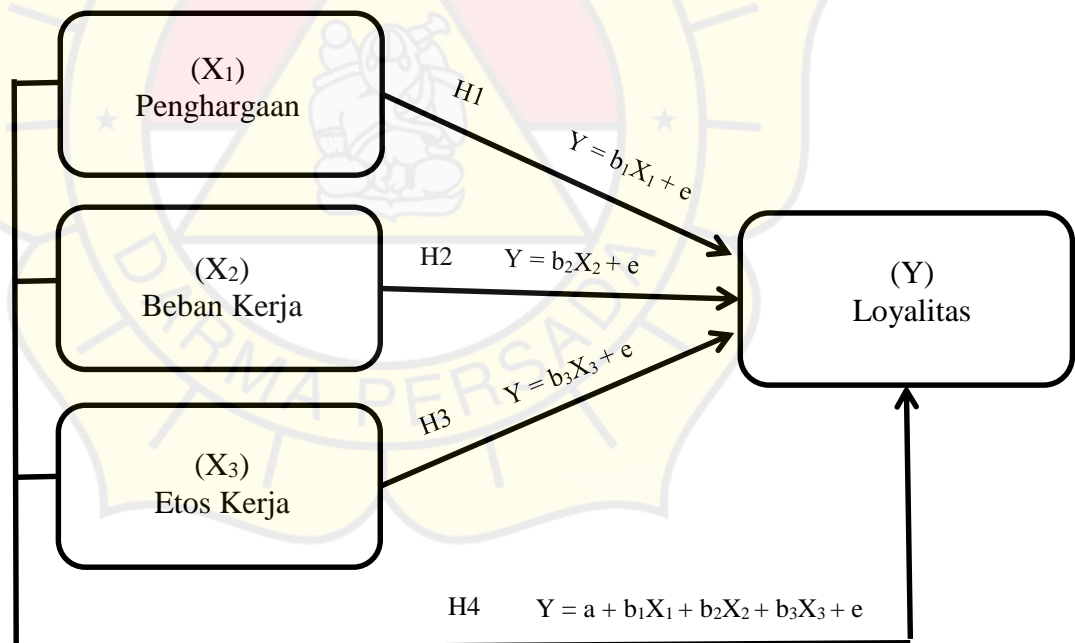




Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2019 : 6), paradigma penelitian dapat diinterpretasikan sebagai kerangka pemikiran yang menunjukkan kaitan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka pemikiran ini juga mencerminkan jenis dan jumlah permasalahan yang perlu dipecahkan melalui penelitian teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, serta teknis analisis statistik yang diterapkan. Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan hubungan antara variabel - variabel dalam penelitian. Terdapat tiga variabel independen, yaitu penghargaan (X_1), beban kerja (X_2), dan etos kerja (X_3), serta satu variabel dependen, yaitu loyalitas kerja kurir (Y). Variabel penghargaan (X_1), beban kerja (X_2), dan etos kerja (X_3) dapat mempengaruhi loyalitas kerja kurir (Y) secara parsial atau individu. Persamaan regresi untuk hubungan ini adalah :

$$Y : a + bx.$$

Keterangan :

Y = Loyalitas Kerja Kurir

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Selain itu, variabel penghargaan (X_1), beban kerja (X_2), dan etos kerja (X_3) mempengaruhi loyalitas kerja kurir (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Loyalitas Kerja Karyawan

X_1 = Penghargaan

X_2 = Beban Kerja

X_3 = Etos Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara untuk perumusan masalah penelitian. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2019:65), hipotesis merupakan jawaban yang belum pasti terhadap perumusan masalah penelitian, di mana perumusan masalah penelitian telah disajikan dalam bentuk pertanyaan. Karena jawaban ini baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum berdasarkan data yang dikumpulkan, maka disebut sementara. Dengan mempertimbangkan latar belakang, kerangka teoritis, rumusan masalah, dan penelitian sebelumnya, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Penghargaan (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Etos Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Kurir (Y) di PT. Lex ID Cikarang?

Ho: Penghargaan (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Etos Kerja (X_3) Tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Kurir (Y)

Ha: Penghargaan (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Etos Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Kurir (Y)

2. Apakah Penghargaan (X_1) berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Kurir (Y) di PT. Lex ID Cikarang?

Ho2: Penghargaan (X_1) tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Kurir (Y)

Ha2: Penghargaan (X_1) berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Kurir (Y)

3. Apakah Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Kurir (Y) di PT. Lex ID Cikarang?

Ho3: Beban Kerja (X_2) Tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Kurir (Y)

Ha3: Beban Kerja (X_2) Berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Kurir (Y)

4. Apakah Etos Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja (Y) di PT. Lex ID Cikarang ?

Ho4: Etos Kerja (X_3) Tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Kurir (Y)

Ha4: Etos Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Kurir (Y)

