

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Loyalitas Kerja

2.1.1. Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Poerwadarminta (2002), loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Steers & Porter (Nitisemito, 2002) berpendapat bahwa: Pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld (Utomo, 2002), semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas adalah sikap kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan karyawan yang terhadap organisasi atau perusahaan sehingga organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuannya.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Yuliandri (2010) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Selanjutnya Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.

- b. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c. 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.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan, dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi, antara lain : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik *desain* perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

2.1.3. Aspek-Aspek Loyalitas Kerja

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Nitisemito, 2002) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

a. 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.

b. Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap 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.

c. 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.

Aspek-Aspek loyalitas menurut Saydam (2000) adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan atau Kepatuhan.

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ada 6 ciri-ciri ketaatan yaitu :

- a. mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
- b. mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik
- c. selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan
- d. selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya

2. Bertanggung jawab

Tanggungjawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

Ciri-ciri tanggung jawab yaitu :

- a. dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu

- b. selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya
- c. mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan
- d. tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.

3. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4. Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Ciri-ciri kejujuran yaitu :

- a. selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
- b. tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
- c. melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah peraturan, tanggung jawab, sikap kerja, pengabdian, kejujuran.

2.2. Kedisiplinan Kerja

2.2.1. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Moekijat (1985) berpendapat bahwa disiplin adalah latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Sementara

disiplin menurut Hurlock (1993), disiplin merupakan suatu proses latihan atau belajar yang bersangkutan paut dengan pertumbuhan dan perkembangan.

Disiplin kerja adalah sikap pribadi karyawan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya (Aritonang, 2005) sementara menurut Soedjono (Farida, 2002) mengemukakan bahwa dalam pembicaraan sehari-hari disiplin biasanya dikaitkan dengan keadaan tertib, artinya sesuatu keadaan dimana perilaku seseorang mengikuti pola-pola tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Atmosudirjo (Farida, 2002) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan pada lembaga beserta aturan-aturannya dengan kesadaran bahwa dengan ketaatan semacam itu maka tujuan perusahaan akan dicapai. Pengertian ketaatan dalam disiplin ini adalah pengendalian diri yang sifatnya sadar dan rasional, sama sekali tidak ada emosi di dalamnya. Disiplin berarti menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin kerja menurut Semito (Aridhiana, 1999) diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Fayol (Manullang, 2002) berpendapat bahwa disiplin berarti melakukan apa yang sudah disetujui bersama antara pimpinan dan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan maupun berupa peraturan-peraturan atau kebiasaan-kebiasaan. Sinungan (Amriyani, 2004) berpendapat bahwa disiplin

adalah suatu sikap yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Yaumil (1998) mengatakan disiplin adalah suatu keadaan pada diri individu, apabila individu tersebut dapat bertingkah laku sesuai dengan norma dan tingkah laku yang telah ditetapkan, sehingga tanpa adanya hukuman atau perintah individu mampu bertingkah laku dengan memilih perbuatan yang ditetapkan atau yang semestinya. Untuk itu perlu usaha dalam menimbulkan kesadaran akan disiplin kerja karyawan terutama peningkatan disiplin diri, karena disiplin yang paling baik adalah disiplin diri.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktifitas-aktifitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan serta disetujui bersama baik secara lisan maupun tertulis antara karyawan dengan perusahaan tempat kerjanya, serta sanggup menerima sanksi-sanksi bila melanggar aturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Brigham (1994), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku, dimana pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin yaitu interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional):

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam diri kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan

disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dan sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman (Brigham, 1994) :

1. Disiplin karena kepatuhan akan komitmen yang ada

Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata-mata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat maka disiplin kerja tidak tampak, contoh pengendara sepeda motor hanya memakai helm jika ada polisi. Karyawan tidak akan mengambil sisa bahan produksi jika ada mandor. Jika tidak ada mandor, sisa bahan akan lenyap.

2. Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kegaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasan. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada atasan dapat disebabkan karena kualitas profesional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, sehingga pelanggaran meningkat frekuensinya

3. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya; walaupun dalam situasi yang sepi di tengah malam hari ketika ada lampu merah menyala, si sopir tetap berhenti. Walaupun tergeletak uang di atas meja dan si majikan sedang pergi, si pembantu tidak mengambil uang.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Agar proses pembelajaran dapat berjalan efektif, maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, dan bersikap positif dalam membuat suatu komitmen perturan dalam organisasi atau perusahaan.

Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem peraturan tersebut. Sehingga harus adil yakni memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan. Bersikap positif dalam menangani setiap pelanggaran dibuat dengan mencari fakta dan membuktikan kebenarannya. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor-faktor dari luar individu yaitu kepemimpinan, peranan yang berlaku di lingkungan kerja serta faktor dari dalam

yaitu moral atau semangat dan kesadaran dari karyawan akan pentingnya disiplin kerja, disiplin karena kepatuhan akan komitmen yang ada, dan kepatuhan yang didasarkan pada identifikasi.

2.2.3. Aspek-Aspek Kedisiplinan Kerja

Saydam (2000), menyatakan bahwa aspek – aspek kedisiplinan kerja meliputi;

- a. Aspek keteraturan jam masuk, pulang kerja dan istirahat
- b. Aspek cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c. Aspek cara kerja
- d. Aspek keteraturan terhadap apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

Aspek-aspek pengukuran disiplin kerja oleh Natsir (Astuti, 1997) yaitu:

- a. Aspek keteraturan dan ketepatan waktu kerja yaitu datang dan pulang kerja dengan teratur dan tepat waktu.
- b. Aspek penggunaan pakaian kerja yaitu berpakaian rapi dan lengkap ditempat kerja.
- c. Aspek penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja yaitu menggunakan alat bahan dan alat perlengkapan dengan hati-hati.
- d. Aspek penggunaan waktu kerja, yaitu menggunakan waktu kerja yang sepenuhnya dan seefisien mungkin.
- e. Aspek cara kerja yaitu mengikuti cara kerja seperti yang telah ditentukan oleh perusahaan.

- f. Aspek kepatuhan terhadap peraturan kerja yaitu tidak melakukan hal-hal yang telah menjadi larangan perusahaan

Amriyani (2004), menyimpulkan bahwa aspek kedisiplinan kerja mencakup aspek-aspek:

- a. Kepatuhan terhadap perintah. Kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.
- b. Waktu kerja. Waktu kerja sebagai jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan.
- c. Kepatuhan terhadap peraturan. Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam organisasi boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang atau karyawan agar patuh.
- d. Pemakaian seragam atau alat kerja dengan hati-hati. Setiap karyawan terutama di lingkungan kerja menerima seragam tiap dua tahun sekali.

Lateneis (Astuti,1997) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik dicapai karyawan bila:

- a. Datang ke kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya.
- b. Berpakaian secara rapi dan bersih ditempat kerja.
- c. Menggunakan bahan-bahan dan alat kerja dengan hati-hati. Maksudnya dapat merawat alat-alat yang dipakainya dalam kerja serta tidak boros dalam mempergunakan bahan-bahan yang dipakai dalam bekerja.
- d. Menghasilkan jumlah kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi/perusahaan

- e. Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat tinggi.

Strauss dan Sayless (Manullang, 2002) mengatakan aspek-aspek disiplin kerja sebagai berikut :

- a. Masuk kerja tepat pada waktunya.
- b. Mentaati instruksi kerja.
- c. Menggunakan bahan-bahan dan alat kerja dengan hati-hati.
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi/perusahaan

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi disiplin kerja adalah keteraturan waktu bekerja (jam masuk kerja, pulang kerja dan istirahat), cara berpakaian dan tingkah laku dalam bekerja, menggunakan bahan dan perlengkapan kerja dengan baik-baik, kepatuhan terhadap peraturan, bekerja dengan motivasi tinggi, mentaati instruksi kerja, dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

2.3. Hubungan Loyalitas Dengan Tingkat Kedisiplinan Kerja

Loyalitas adalah sikap kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan sehingga organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuannya, adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik *desain* perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu dan aspek-aspek yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah peraturan, tanggung jawab, sikap kerja, pengabdian, kejujuran.

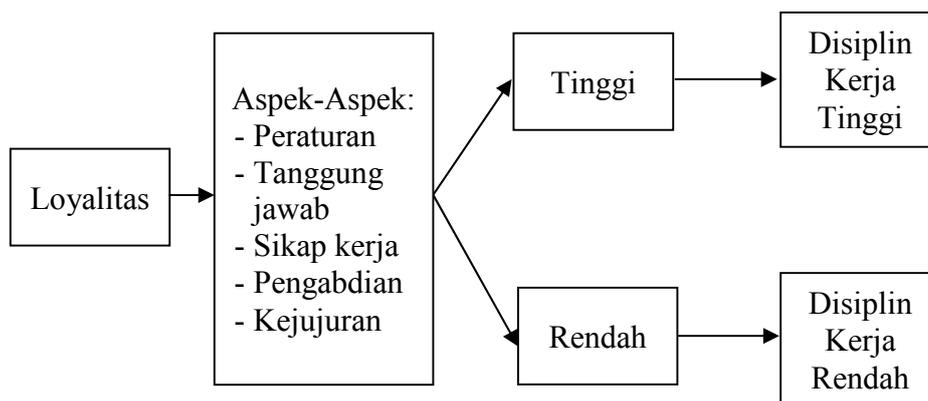
Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktifitas-aktifitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan serta disetujui bersama baik secara lisan maupun tertulis antara karyawan dengan perusahaan tempat kerjanya, serta sanggup menerima sanksi-sanksi bila melanggar aturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor-faktor dari luar individu yaitu kepemimpinan, peranan yang berlaku di lingkungan kerja serta faktor dari dalam yaitu moral atau semangat dan kesadaran dari karyawan akan pentingnya disiplin kerja, disiplin karena kepatuhan akan komitmen yang ada, dan kepatuhan yang didasarkan pada identifikasi, sedangkan aspek-aspek yang mempengaruhi disiplin kerja adalah keteraturan waktu bekerja (jam masuk kerja, pulang kerja dan istirahat), cara berpakaian dan tingkah laku dalam bekerja, menggunakan bahan dan perlengkapan kerja dengan baik-baik, kepatuhan terhadap peraturan, bekerja dengan motivasi tinggi, mentaati instruksi kerja, dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi/perusahaan.

Poerwopoespito (2004) menyatakan bahwa mempunyai loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, jujur dan disiplin dalam bekerja dalam mencapai hasil kerja yang tinggi. Dari pendapat ini nampak jelas bahwa ada hubungan dengan antara loyalitas dengan disiplin kerja.

2.4. Kerangka Berfikir

Tabel 2.1.
Hubungan Loyalitas Kerja Dengan Kedisiplinan Kerja



2.5. Hipotesa

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka dapat disusun hipotesa yaitu ada hubungan yang positif antara loyalitas dengan kedisiplinan kerja. Semakin tinggi loyalitas tenaga pendidik, maka semakin tinggi pula disiplin kerja tenaga pendidik. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah loyalitas tenaga pendidik, maka semakin rendah pula disiplin kerja tenaga pendidik.