

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Loyalitas Kerja**

Loyalitas adalah kesetiaan seorang karyawan kepada perusahaan, karyawan yang loyal kepada perusahaan. Loyalitas mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kariernya, demikian pula sebaliknya loyalitas dapat memengaruhi karier baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel lain (Dewi, 2019)

Menurut Onsardi (2017), loyalitas merupakan kondisi yang mengikat karyawan dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang terlihat dari seberapa lama seseorang bekerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar ide, pikiran dan gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu. Sutriniasih (2018) menyatakan timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik perusahaan atau organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama bekerja. Loyalitas karyawan didasarkan pada hubungan kepercayaan, rasa memiliki yang kuat, dan kemauan untuk tetap dalam organisasi. Kepuasan karyawan memberikan dampak positif pada loyalitas dan kepercayaan diri karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja (Al-edenat dan Alhawamdeh, 2018).

Menurut Siswanto (2012:28), pengertian loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan bottom-line.

Menurut Wan (2012:2), loyalitas karyawan adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari

meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh. 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 (Soegandhi dan Sutanto et al, 2013:45)

Menurut Husni et al (2018) Loyalitas adalah 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.

#### 2.1.1.1. Indikator Loyalitas Kerja

Loyalitas karyawan dapat terlihat melalui sikap dan perilaku karyawan saat bekerja dalam perusahaan. Sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan loyalitas karyawan terkandung dalam setiap indikator loyalitas karyawan yang digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan. Terdapat empat indikator loyalitas karyawan menurut Susanti et al (2021:225), antara lain:

1. Kepatuhan

Adalah kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

2. Tanggung Jawab

Adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh karyawan. Semakin tinggi tanggung jawab karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

3. Dedikasi

Adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

#### 4. Integritas

Adalah kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Semakin tinggi integritas karyawan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor faktor rasiona seperti gaji, bonus dan jenjang karir, factor emosional seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung dan faktor spiritual menyangkut kebutuhan rohani seperti kebebasan untuk melakukan ibadah.

#### 2.1.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap hormat, menghargai, ketaatan dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menerapkannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi. Dalam menerapkan disiplin kerja, perusahaan harus menetapkan aturan yang jelas, mudah dipahami, dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan tertinggi dan pegawai terendah (Tyas dan Sunuharyo, 2018).

Menurut Hasibuan (2018:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia dan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga

akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry dan Mardika, 2020).

Sedangkan menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut Muhyadin (2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

#### 2.1.2.1. Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu perilaku seorang individu yang disesuaikan bersama aturan, prosedur pekerjaan yang berlaku. Maka dari hal tersebut, disiplin kerja ialah suatu sikap ataupun tindakan serta perbuatan yang disesuaikan bersama aturan-aturan baik tertulis ataupun tak tertulis.

Menurut sutrisno (2016:94), terdapat 3 indikator disiplin pekerja di dalam sebuah perusahaan, antara lain:

1. Memiliki ketaatan pada peraturan akan waktu. Memberikan perhatian kepada jam masuk kerja, jam istirahat, jam pulang kerja yang tepat waktu sertadisesuaikan bersama peraturan yang berlangsung pada suatu organisasai ataupun perusahaan.
2. Memiliki ketaatan pada aturan organisasi ataupun perusahaan. Aturan perusahaan tentang tatacara mengenakan pakaian dan juga tingkah laku ketika melakukan pekerjaannya.
3. Memiliki ketaatan pada aturan yang lainnya pada perusahaan. Peraturan mengenai apa saja yang dibolehkan serta tak dibolehkan dilaksanakan untuk pekerja pada organisasi ataupun perusahaan.

#### 2.1.3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi

produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif (Sutrisno, 2017).

Menurut Tohardi (2017:100), produktivitas merupakan sikap mental, yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dan masukan, diimbangi dengan sikap mental karyawan mengenai pekerjaannya dimana hasil kerja hari esok harus lebih baik daripada hasil kerja pada hari ini. Sehingga karyawan selalu termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

#### 2.1.3.1. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut: a. Kemampuan Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka. b. Meningkatkan hasil yang dicapai Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan. c. Semangat kerja Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator

ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya

Menurut Sedarmayanti (2018:211), diperlukan suatu indikator untuk mengukur produktivitas kerja, antara lain:

1. Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.

## **2.2. Review Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Muhammad Adi Dafit (2021) yang berjudul “Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan PT Segatama Lestari Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan pentingnya produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Aidil Syaputra (2017) yang berjudul “Pengaruh Loyalitas Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh loyalitas kerja dan pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan

pada PDAM Tirta Siak kota Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja dan pelatihan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru. Besarnya pengaruh loyalitas kerja dan pelatihan vokasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 59,6%.

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Hadi Purnomo, dan Rahma Wahdiniwaty (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Penelitian yang keempat dilakukan oleh Endang Kartikawaty et al (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Pandemi COVID Terhadap Produktivitas PT. Indah Roti Berseri Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan iklim pandemi Covid 19 terhadap produktivitas PT. Indah Roti Berseri, Palembang secara parsial ataupun secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan iklim pandemi covid 19 berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang baik secara parsial dan simultan.

Penelitian yang kelima dilakukan oleh Irwan dan Shafenti (2021) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Sdn Serdang 13 Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari pelatihan kerja dan disiplin Kerja secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas pegawai pada masa pandemi COVID-19 di SDN Serdang 13 Jakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja dan disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai.

Penelitian yang keenam dilakukan oleh Hani Siti Hanifah (2019) yang berjudul “Analisis Loyalitas Karyawan terhadap Produktivitas Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja pada CV. Budi Jaya Abadi Garut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja. Sehingga semakin tinggi loyalitas karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan

Jurnal ketujuh dilakukan oleh Lasnoto (2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan PT Luah Uwang Indonesia di Samarinda”. Dipublikasikan dalam Jurnal *Ekonomio Dan Manajemen*, 11(2). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan PT Luah Uwang Indonesia di Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang kedelapan dilakukan oleh Rifka Setyowati et al (2017) yang berjudul “*The Effect of Leadership, Work Environment, and Discipline on Employees Productivity At PT. Amri Margatama Capital*” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amri Margatama Capital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Modal Amri Margatama. Namun secara parsial hanya disiplin yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Modal Amri Margatama.

Penelitian yang kesembilan dilakukan oleh Annisa Fitriyani dan Puspita Wulansari (2020) yang berjudul “*The Effect Of Competence And Work Discipline On Work Productivity Of Employee*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

tingkat kompetensi, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan serta pengaruh kompetensi dan disiplin kerja, baik parsial maupun simultan, terhadap produktivitas pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial dan simultan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

Penelitian yang kesepuluh dilakukan oleh Henni Zainal (2017) yang berjudul "*Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity*". Makalah ini membahas tentang pengaruh motivasi dan disiplin pada produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan motivasi dan disiplin bekerja sama secara signifikan mempengaruhi produktivitas.

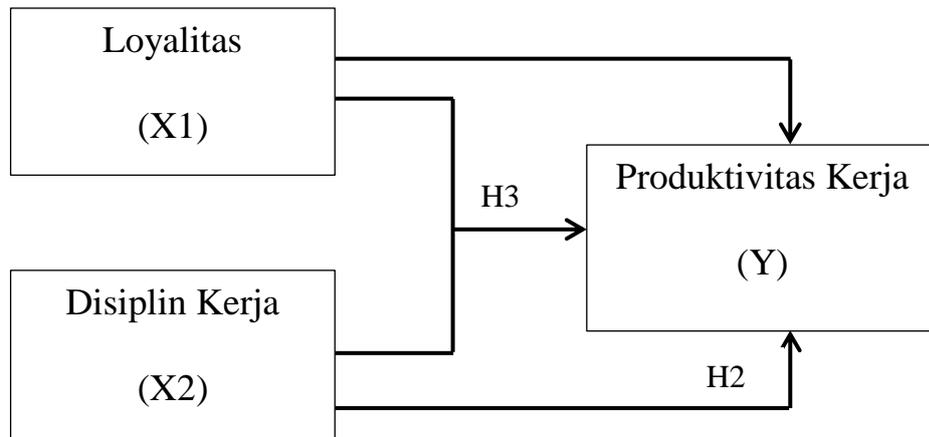
Penelitian yang kesebelas dilakukan oleh Muchran BL (2019) yang berjudul "*Employee Performance Is Measured By Work Discipline And Employee Loyalty*". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja dan loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang keduabelas dilakukan oleh Esih Rokaesih (2017) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Rudi Jaya Collection". Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan loyalitas secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi CV. Rudi Jaya Collection.

### **2.3.Kerangka Konseptual Penelitian**

#### **2.3.1. Kerangka Fikir**

Berdasarkan penjelasan latar belakang perumusan masalah diatas, maka penulis dalam penelitian ini dapat menggambarkan konseptual. Maka kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan (Y) sebagai variabel terikat sedangkan Loyalitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas.



### 2.3.2. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

#### 1. Pengaruh Loyalitas Terhadap Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tentu akan berpengaruh terhadap produktivitas serta kinerjanya terhadap perusahaan. Pentingnya loyalitas kerja yang pertama yaitu dapat mendorong produktivitas. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi akan membantu perusahaan untuk terus tumbuh. Hal ini akan membuat karyawan selalu siap dan mampu bekerja lebih keras, serta mereka akan menyarankan hal-hal agar bisa memperbaiki lingkungan kerja untuk jadi lebih baik. Tentunya hal tersebut akan menjadi contoh bagi karyawan lainnya, sehingga semua karyawan dalam perusahaan dapat bekerja lebih produktif.

Hal ini di dukung oleh penelitian Aidil Syaputra (2017) yang menunjukkan bahwa loyalitas kerja dan pelatihan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru

#### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi.

Meningkatkan kedisiplinan merupakan bagian penting di dalam manajemen sumber daya manusia dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai atau karyawan. Manajemen yang mengikat

setiap anggota organisasi agar terdapat standar organisasi yang dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktivitasnya pun meningkat.

Hal ini didukung oleh penelitian Irwan dan Shafenti (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

### 3. Pengaruh Loyalitas dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Produktivitas menggambarkan mutu pekerjaan karyawan, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas karyawan dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat disiplin kerja dan loyalitas karyawannya.

Hal ini didukung oleh penelitian Esih Rokaesih (2017) yang menunjukkan bahwa bahwa variabel loyalitas dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

#### 2.3.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini dikemukakan hipotesis, yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT Hasta Ayu Nusantara di masa pandemi

2. Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Hasta Ayu Nusantara di pandemi
3. Diduga terdapat pengaruh loyalitas dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Hasta Ayu Nusantara di masa pandemi.

#### **2.4. Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini dikemukakan hipotesis, yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT Hasta Ayu Nusantara di masa pandemi
2. Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Hasta Ayu Nusantara di masa pandemi
3. Diduga terdapat pengaruh loyalitas dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Hasta Ayu Nusantara di masa pandemi