

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu**

Sehubungan dengan penelitian ini, telah dilakukan *comparative review* terhadap beberapa penelitian yang telah dibuat, penelitian yang di *review* tersebut berhubungan dengan judul yang sedang dibahas yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan karyawan PT Yamaha Indonesia. Berikut adalah ringkasan beberapa penelitian terdahulu:

Penelitian pertama dilakukan oleh Siti Aesah (2018) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT National Nobu Bank Cabang Kemang Village, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT National Nobu Bank Cabang Kemang Village dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT National Nobu Bank Cabang Kemang Village secara simultan. Metode penelitian menggunakan penelitian deskriptif dengan teknik observasi dan kuesioner dalam pengumpulan data. Pendekatan analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode Analisis data menggunakan uji kualitas data dan uji asumsi klasik. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 55 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Nobu Bank Cabang Kemang Village, hal ini ditunjukkan dari hasil uji penelitian yang dilakukan menunjukkan nilai R square diperoleh sebesar 0,895 atau 89,5%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT National Nobu Bank Cabang Kemang Village dan sisanya 10,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan yaitu 89,5%. Model regresi berganda yang diperoleh :  $Y = 0,517 + 0,376 X_1 + 0,488 X_2$  , dari data-data tersebut didapat bahwa faktor motivasi mempunyai kontribusi yang paling besar pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan PT National Nobu Bank Cabang Kemang Village.

Penelitian kedua dilakukan oleh Kurnia Tri Jayanti dan Lela Nurlaela Wati dengan JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN Vol 9 Nomor 1 (2019) yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fastrata Buana Cabang Pulogadung. Sampel yang diperoleh sebanyak 187 responden, teknik pengambilan sample menggunakan purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sample yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sample. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik analisis data yang digunakan adalah validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan melalui kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan Gaya Kepemimpinan yang tepat dan dapat diterima oleh karyawan maka akan meningkat Loyalitas Karyawan PT. Fastrata Buana Cabang Pulogadung. Dengan adanya sikap Gaya Kepemimpinan yang tepat dapat menumbuhkan sifat kecintaan karyawan baik terhadap pekerjaan maupun terhadap perusahaan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Pinarsih (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan” . Simki-Economic Vol. 01 No. 03 Tahun 2017 ISSN : BBBB-BBBB. Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PTTunas Jaya Raya Abadi Nganjuk? (2) Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk?. (3) Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk?. (4) Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk?. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Dengan bantuan program SPSS For Windows Versi 23. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial gaya kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian keempat dilakukan oleh Yaumil Khairani dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA”. Permasalahan yang di kaji dalam penelitian ini adalah loyalitas kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara masih kurang, dimanamasih ada yang kurang taat kepada peraturan dan tanggung jawab pada organisasi. Pegawai belum dapat menciptakan semangat kerja sehingga produktivitas pegawai masih belum baik. Fenomena tersebut harus segera diatasi agar tidak mengganggu pada proses pencapaian tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian inisebanyak 30 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan pengukura Skala Likert. Data di proses melalui program SPSS Versi 22,0 dengan teknis analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitiandan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil uji t membuktikan bahwa secara persial variable motivasi kerja, pengalaman kerjan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Kemudian dari hasil nilai f-hitunglebih besar dari pada f-tabel yaitu ( $7,609 > 2,975$ ) dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,005$ . Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi kerja pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara persial maupun secara simultan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Kesimpulan secara umum, rata – rata pegawai sudah memiliki loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari keikutsertaan pegawai dalam

menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Seperti kerjasama antar tim, taat pada aturanyang berlaku, dan mencintai pekerjaan yang diminati. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju dengan kontribusi yang paling tinggi 20 responden sebesar 66,67%.

Penelitian kelima dilakukan oleh Filian Mufcha Ihwana, Isharijadi dan AnggitaLanggeng Wijaya (2017) yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS PERAWAT MAGANG PADA RUMAH SAKIT LANUD ISWAHJUDI MAOSPATI KAB. MAGETAN”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas perawat magang pada rumah sakit Lanud Iswahjudi Maospati Kabupaten Magetan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah perawat magang yang bekerja di Rumah Sakit Lanud Iswahjudi yaitusebanyak 145 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 95 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisiensi determinasi ( $R^2$ ), uji t dan uji f dengan bantuan IBM SPSS Statistic versi 20. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat magang, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas perawat magang, sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas perawat magang.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Loyalitas Karyawan**

Loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan (Siagian, 2016).

Loyalitas karyawan adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2017).

Loyalitas karyawan dapat dilihat dengan tumbuhnya rasa kesetiaan dan sadar dengan menerapkan sikap kerja yang disiplin, bertanggung jawab terhadap perusahaan serta sikap yang tercermin selama bekerja (Saputra et al., 2016).

Robbins (2016) menyatakan bahwa loyalitas dan tingkat kepercayaan memiliki keterkaitan, yakni berupa keinginan untuk melindungi wajah orang lain. Seseorang yang memiliki loyalitas terhadap orang lain atau hal-hal tertentu dapat dikatakan mereka mau mengorbankan sesuatu untuk orang atau hal-hal tersebut. Jika loyalitas direfleksikan pada perusahaan, maka loyalitas sangat baik jika dimiliki oleh anggota perusahaan, terkhusus karyawan. Semakin loyal karyawan terhadap perusahaan maka dapat menciptakan hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawan. Kemudian karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap tugas - tugasnya di perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi tersebut di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas kerja adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan baik secara kepercayaan yang menyimpan rahasia perusahaan serta kesediaan karyawan untuk memajukan perusahaan tersebut.

### **2.2.1.1 Dimensi-dimensi Loyalitas Karyawan**

Dimensi loyalitas kerja Siswanto dalam Fredi Ariawan (2015) mengemukakan dimensi-dimensi loyalitas kerja yang terdapat pada individu, loyalitas ini menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan yaitu :

1. Taat pada peraturan Setiap kebijakan yang di terapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.
2. Tanggung jawab pada perusahaan Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
3. Kemauan untuk bekerja sama 24 Bekerjasama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
4. Rasa memiliki Adanya rasa takut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.
5. Hubungan antar pribadi Perusahaan yang memiliki loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel kearah tata hubungan antar pribadi. Hubungan tersebut diantaranya hubungan sosial dengan karyawan, hubungan harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari rekan kerja.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya setiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya. Dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

### 2.2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut (Swadarma & Netra, 2020: 1741) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut.

1. Kompensasi Merupakan suatu imbal hasil yang berhak didapatkan oleh karyawan dalam rangka perusahaan memberikan kompensasi tinggi dan baik, maka karyawan akan memberikan loyalitas yang tinggi kepada sebuah organisasi atau perusahaan.
2. Motivasi dari perusahaan juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, dimana pemberian motivasi yang baik dapat membuat karyawan merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja tentunya karyawan akan memberikan rasa loyalitasnya dengan sepenuh hati kepada sebuah organisasi atau perusahaan.
3. lingkungan kerja lingkungan kerja yang baik juga dapat membuat timbulnya rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, dimana faktor lingkungan kerja ini akan mempengaruhi kenyamanan seorang karyawan untuk bertahan di sebuah organisasi atau perusahaan.

### 2.2.1.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut (Witari & Heryenzus, 2019: 2) terdapat Indikator-indikator loyalitas karyawan sebagai berikut.

1. Mampu bertahan dalam organisasi.
2. Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Menjaga rahasiabisnis perusahaan.
4. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum.
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
7. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.
8. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja sesamanya.

### 2.2.2 Gaya Kepemimpinan

Bahwa pada dasarnya gaya kepemimpinan merupakan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna menyatukan tujuan organisasi dengan karyawan demi mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018:27) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai. Lalu definisi dari Gaya Kepemimpinan Menurut ahli yang dikutip dari Arjuna Rizaldi (2017:153).“Gaya Kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mempengaruhi pekerja.”

Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018:226).

### 2.2.2.1 Dimensi-dimensi Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2016:171) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan ya

Dimensi	Indikator
Kepemimpinan Otoriter	a. Wewenang mutlak terpusat padapimpinan b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan c. Tidak ada kesempatanbagi bawahan untuk memberikan saran.
Kepemimpinan Delegatif	a. Pimpinan melimpahkan wewenanglebih banyak kepada bawahan b. Keputusan lebih banyak dibuatoleh para bawahan c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat
Kepemimpinan Partisipatif	a. Wewenang pimpinan tidak mutlak b. Keputusan dibuat bersama antarapimpinan dan bawahan c. Banyak kesempatan bagi bawahanuntuk menyampaikan saran dan pendapat

### 2.2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadapapa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

### 2.2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan Gaya kepemimpinan memiliki dimensidan indikator menurut (Busro, 2018:251), antara lain.

1. Strukturprakarsa terdiri dari beberapa indikator
  - (a) Menyusun bagian kerja
  - (b) Hubungan kerja
  - (c) Tujuan.
2. Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator
  - (a) Kepercayaan
  - (b) Pengambilan gagasan
  - (c) Tingkat kepedulian

### 2.2.3 Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara jiwa, sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan dalam diri. Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018)“menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (intensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaiantujuan”. Motivasi adalah sebab dari tindakan”. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

#### 2.2.3.1 Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut Kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan ntuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan dari perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain. Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri,



yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

### **2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Saydam dan Kadarisman dalam (Erri dan Fajrin 2018) Mengemukakan bahwa terdapat dua faktor

1. Faktor internal yang terdapat pada karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolakan pegawai di berbagai instansi, munculnya kasus unjuk rasa, permogokan dan lain-lain.
2. Faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

### **2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2018) meliputi yaitu.

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akanhal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
4. Orientasi tugas sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.

7. Rekan kerja yang di pilih, yaitumemilih rekan kerja yang dapat diajak kerja samauntuk mencapai tujuan.
8. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikansegala pekerjaan.

#### 2.2.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting pada setiap karyawan dalam menaati norma normadan peraturan yang telah ditetapkan pada sebuah perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut (Syafrina, 2017: 6) disiplin kerja adalah suatu sikap dimana karyawan mematuhi segala peraturan yang berlaku pada perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan siap diberikan sanksi jika melanggar aturan tersebut. Lalu menurut Hasibuan (2016:198) Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:134) Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatuperilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manjer, agar karyawan mau menaati akan semua peraturan yang berlaku.

Menurut (Rahman, 2018: 56) disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang dalam menaati norma-norma dan aturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawanyang baik dapat berpengaruh dalam mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan sangat berpengaruh pada output yang akan di produksi dan tentunya memperlambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja diperlukan bukan hanya dalam produktivitas kerja saja, tetapi dapat membangun etos kerja yang baik. Etos kerja yang baik dengan sendirinya akan meningkatkan citra baikbagi perusahaan. Lalu menurut (Husain Arifudin, 2018: 6) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh seorang manajer untuk berkomunikasi pada karyawannya agar merekabersedia mengubah perilaku sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan ketersediaan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih 15 baik lagi. Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna terlepas dari kesalahan yang dilakukan oleh setiap karyawan.

Disiplin dalam hal ini sangat berpengaruh pada setiap aktivitas yang akan dilakukan oleh manusia terutama bagi perusahaan untuk pencapaian yang maksimal.

Menurut Prasetyo & Marlina (2019: 24) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

#### **2.2.4.1 Dimensi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja dapat diukur dengan empat dimensi yaitu:

1. Taat terhadap peraturan waktu,
2. Taat terhadap aturan perusahaan,
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan
4. Taat terhadap peraturan lainnya.

#### **2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-faktor Disiplin Kerja Menurut (Ginting, 2018: 132) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya ukuran kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
2. Pemimpin perusahaan yang memberikan contoh keteladanan pada karyawan.
3. Adanya aturan yang pasti digunakan sebagai pedoman perusahaan.
4. Seorang pemimpin yang berani mengambil tindakan.
5. Adanya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan.
6. Adanya perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
7. Adanya kebiasaan yang diciptakan dalam menegakkan disiplin

### 2.2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator Disiplin Kerja Menurut (Syarkani, 2017 :369) adapun yang menjadi indikator-indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut.

1. Ketepatan Waktu Disiplin kerja yang baik terjadi pada saat karyawan datang tepat waktu secara terus menerus. Bukan hanya pada saat masuk kerja begitupun pada saat istirahat, pulang kerja dan pada saat di area produksi.
2. Menggunakan peralatan perusahaan dengan baik. Penggunaan peralatan perusahaan dengan baik menandakan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan perusahaan akan terhindar dari kerusakan.
3. Memiliki tanggung jawab yang tinggi Karyawan yang selalu melakukan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya juga termasuk dari disiplin kerja.
4. Ketaatan aturan perusahaan Karyawan diharuskan menggunakan alat pengenal atau badge, baju seragam perusahaan, rapi dan bersih juga termasuk dari disiplin kerja.

## 2.3 Keterkaitan antara Variabel Penelitian

### 2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Setiap karyawan yang bekerja akan mendapatkan pengawasan dari atasannya. Seperti yang dikatakan oleh Kartono (2010:34) bahwa Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. jika seorang atasan tidak dapat menjalin dan menjaga hubungan baik dengan para karyawannya maka karyawan akan merasa tertekan atas gaya kepemimpinan atasannya, oleh sebab itu, diduga karyawan tidak akan memiliki loyalitas terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Dia akan berpikir untuk mencari perusahaan lain yang memiliki gaya kepemimpinan yang lebih baik. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan seorang atasan maka akan semakin baik pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Hasibuan (2015:70) Kepemimpinan adalah kombinasi karakter atau kepribadian seorang individu yang mendorong individu tersebut untuk menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan, yang tanpa motivasi dari pemimpin, sulit untuk dicapai.

Dalam organisasi, pemimpin memiliki gambaran jelas mengenai dimana posisi organisasi sekarang kemana arah organisasi harus dijalankan dan bagaimana organisasi menuju ke arah tersebut. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Apabila di dalam suatu organisasi kepemimpinan di rasa sudah bagus dan mampu memberikan motivasi kepada bawahannya, secara tidak langsung bawahan akan memberikan loyalitas mereka terhadap sebuah organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Smp Muhammadiyah 7 Cerme Tazkiyatul Lailiyah 2021 terdahulu milik Fitri (2016) yang menyatakan bahwa hubungan leadership berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Kerja**

Menurut Robbins (2013:198), bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat tenaga dalam berusaha. Tingkat upaya yang tinggi akan mengantar kehasil loyalitas yang menguntungkan dan bermanfaat bagi organisasi tersebut. Maka dapat disimpulkan motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi tingginya loyalitas karyawan. Motivasi dengan loyalitas karyawan memiliki hubungan positif hal tersebut didukung oleh penelitian dari ihwan (2017) dari motivasi yang diberikan menjadikan dorongan untuk bekerja lebih baik sehingga menghasilkan SDM yang baik dan secara tidak langsung akan meningkatkan loyalitas karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Disiplin terhadap Loyalitas Karyawan**

Menurut Rivai dan Sagala (2013;825) dengan menerapkan disiplin kerja dengan baik maka loyalitas karyawan akan meningkat, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari menurut Hasibuan (2013;193) bahwa disiplin yang semakin baik mencerminkan semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Selanjutnya untuk mengkaji dan untuk mengetahui hubungan disiplin terhadap kinerja maka peneliti menggunakan referensi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh orang lain, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Kaliri (2018) yang hasilnya bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

Loyalitas juga dapat dipengaruhi oleh faktor *work – life balance*. Work-life balance sekarang menjadi penentu penting bagi lebih banyak pekerja dalam perkembangan karir mereka. Akibat dari membengkaknya kewajiban di tempat kerja, perbedaan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi telah menjadi sangat hal yang harus diberi perhatian lebih. Work-life balance adalah tentang menciptakan dan memelihara keadaan kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas dan produktivitas. Ketidakseimbangan menyebabkan stres dan ketegangan. Jam kerja yang panjang dan pekerjaan yang sangat menegangkan dan melelahkan tidak hanya menghambat kemampuan untuk menyelaraskan pekerjaan dan kehidupan keluarga tetapi juga terkait dengan kesehatan hingga depresi. (Tomažević et al. , 2014; Cain, 2015; Anila et al. , 2016; Tasnimet al. 2017; Amin dan Malik, 2017)

#### **2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan teori dan telah dari hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan

H2: Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan

H3: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan

H3: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan

## 2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Sugiyono (2015:177) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka konseptual atau kerangka pemikiran yang membutuhkan hipotesis. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

