

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi dapat dikatakan berhasil apabila mempunyai tujuan dan perencanaan organisasi yang baik. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur atau komponen-komponen yang ada dalam organisasi menjadi sangat penting. Salah satu faktor paling dominan adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan sumber yang mengarah serta memperhatikan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dan dapat melaksanakan pekerjaan serta menghasilkan sesuatu yang dikehendaki sesuai dengan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset yang berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik di dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

**CV. Berlian Sari Medan** mempunyai visi yaitu memiliki inovasi produk terbaik dan terpercaya di market dengan servis, kreatifitas, komitmen dan tanggung jawab yang konsisten, sehingga merupakan suatu tantangan bagi pimpinan dalam mengembangkan dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik

Karyawan merupakan salah satu komponen utama dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pelaksanaan sampai pada evaluasi kegiatan untuk itu dengan kondisi jumlah karyawan yang sangat terbatas diperlukan kreativitas yang tinggi dari setiap karyawan **CV.Berlian Sari** Medan untuk mencapai kinerja yang optimal. Secara umum, kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, Seperti, standar hasil kerja, target atau saran, atau kinerja yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama, Rivai & Basri (2017:138).

Kinerja karyawan di **CV. Berlian Sari Medan** dapat dilihat dari kerja karyawan yang belum maksimal, sehingga target kerja yang diselesaikan sering melampaui batas waktu yang disediakan atau tidak tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari target / omset penjualan 3 bulan terakhir selama tahun 2021, belum mencapai target yang ditentukan terlihat pada tabel berikut :

**Tabel**  
**Target dan Realisasi Omset CV. Berlian Sari Medan tahun**  
**2021**

Bulan	Omset Penjualan		Persentase
	Target	Realisasi	
Mei	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 646.181.812,-	65%
Juni	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 178.149.100,-	18%
Juli	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 179.537.008,-	18%

Sumber : Data CV. Berlian Sari Medan, 2021

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah etos kerja. Menurut Rakhmatullah, Hadiati, & Setia (2018:566) menjelaskan, bahwa etos kerja adalah sikap atau pandangan seseorang yang terbentuk atas keinginan atau kemauan terhadap kegiatan kerja yang dikerjakan.

Etos kerja di **CV. Berlian Sari Medan** dapat dilihat dari kerja keras karyawan seperti bekerja pada jam istirahat yang ditentukan, namun beberapa karyawan tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol. Karyawan juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan yang tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja. Hasil penelitian Ryan (2017) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah loyalitas kerja. Loyalitas adalah sikap/perasaan kesetiaan pada ke seorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta, Drever (2006:12). Loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Loyalitas kerja di **CV. Berlian Sari Medan** dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang masih kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, hal ini dapat dilihat dari perilaku karyawan pada jam-jam

kerja suka melalaikan pekerjaan seharusnya harus sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, kurangnya bimbingan yang dilakukan terhadap loyalitas/kesetiaan karyawan, kurangnya arahan yang diberikan atasan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tanggung jawab. Hasil penelitian Badi (2017) menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Etos Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada **CV. Berlian Sari Medan**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Kurangnya ketekunan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Rendahnya disiplin dalam bekerja dan rendahnya rasa tanggung jawab.

## **1.3 Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah**

Untuk menghindari ketidakesuain mengenai masalah yang dibahas serta terbatasnya pengetahuan yang dimiliki penulis, penelitian ini hanya membahas beberapa faktor dari kinerja karyawan yaitu etos kerja dan loyalitas kerja.

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan **CV. Berlian Sari Medan.**

2. Apakah ada pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan **CV. Berlian Sari Medan.**
3. Apakah ada pengaruh etos kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan **CV. Berlian Sari Medan.**

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan **CV. Berlian Sari Medan.**
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan CV. Berlian Sari Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan **CV. Berlian Sari Medan.**

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Untuk penulis, sebagai wahana melatih, menulis dan berfikir ilmiah terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang etos kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan.
2. Untuk institusi, dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi **CV. Berlian Sari Medan** tentang pengaruh etos kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **Landasan Teoritis**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006:63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Pada sisi lain, Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) mengemukakan bahwa kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga factor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka di harapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

#### **2.1.1.3. Unsur Penilaian Kinerja Karyawan**

Terdapat dua aspek yang harus menjadi pembahasan dalam penilaian kinerja karyawan yaitu kinerja karyawan itu sendiri dan feedback yang ditujukan untuk pengembangan karyawan.

#### **2.1.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan yang harus dicapai. Rivai mengemukakan tujuan penilaian kinerja secara umum yaitu sebagai berikut :

1. Melakukan peninjauan terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
2. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
3. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
4. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
5. Menyusun sasaran di masa mendatang.
6. Melihat prestasi dari kinerja karyawan secara realistis.
7. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.



8. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
9. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
10. Memungkinkan manajemen dalam melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.
11. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
12. Mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.
13. Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas karyawan.
14. Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi. Hal tersebut jika dilaksanakan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi khususnya untuk menghindari *overlapping* pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi.
15. Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat banyaknya karyawan yang *resign*. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya
16. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam sebuah organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.

17. Mengidentifikasi pelatihan apa yang diperlukan oleh karyawan.

#### **2.1.1.5. Indikator Kinerja**

Menurut Setiawan (2014: 1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar- besarnya.

Menurut Wirawan (2009:80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
2. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.

4. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
5. Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
6. Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
7. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
8. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari indikator-indikator di atas yang meliputi: ketepatan penyelesaian tugas, disiplin kerja efisiensi dan ketelitian.

## **2.1.2. Etos Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Etos Kerja**

Harsono & Santoso (2006) menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2000) yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan (Sinamo, 2011: 89).

Menurut Darodjat (2015:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Sikap etos kerja ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Sikap ini dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek baik itu dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang mereka yakini.

Melalui pengertian di atas baik secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

### **2.1.2.2. Karakteristik Etos Kerja**

3 karakteristik untuk menciptakan etos kerja yang bersinergi, adalah sebagai berikut :

#### **1. Keahlian interpersonal**

Keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan bagaimana karyawan berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan memberikan kontribusi dalam performansi kerja.

#### **2. Inisiatif**

Perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang dapat memfasilitasi dirinya agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerjanya yang biasa. Sifat karyawan seperti ini dapat digambarkan seperti cerdas, produktif, antusias, teliti.

#### **3. Dapat diandalkan**

Perilaku karyawan yang berhubungan langsung dengan adanya harapan terhadap hasil kerja yang memuaskan, berdasarkan fungsi kerja yang diharapkan perusahaan.

Etos kerja yang tinggi sebaiknya dimiliki oleh setiap karyawan karena perusahaan sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, jika tidak maka perusahaan akan sulit berkembang. Agar perusahaan semakin maju, perusahaan perlu melibatkan anggota untuk

meningkatkan mutu kinerjanya, untuk itu setiap karyawan hendaknya memiliki etos kerja yang tinggi.

### **2.1.2.3.Ciri –Ciri Etos Kerja**

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiation dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan. (Muharram, 2001). Adapun ciri etos kerja menurut Muharram, 2001 yaitu:

#### 1. Memiliki jiwa kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan yang dimiliki diartikan suatu kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungan. Seorang pemimpin yang tinggi adalah orang yang mempunyai personalitas yang tinggi.

#### 2. Selalu berhitung

Di dalam bekerja selalu memperhitungkan segala resiko dan aspek, bisa berkomitmen dan disiplin pada waktu.

#### 3. Menghargai waktu

Mampu menyusun tujuan (*goal*), membuat perencanaan kerja, dan kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjadirinya

#### 4. Tidak pernah merasa puas

Bagi orang yang memiliki sikap tidak pernah puas dapat diartikan orang yang tidak pantang menyerah, dan mudah putus asa dalam setiap masalah

yang dihadapi. Memiliki semangat untuk mengambil posisi dan memainkan perannya dalam bekerja.

5. Efisien

Menjauhkan sikap yang tidak produktif dan mubazir dari hal yang dapat merugikan diri dalam setiap pekerjaan yang dilakukan

6. Memiliki jiwa wiraswasta

Adanya semangat wiraswasta yang tinggi, memikirkan segala fenomena yang terjadi disekitar lingkungan, merenungkan, dan kemudian memiliki semangat untuk mewujudkan segala renungan yang telah dilakukan dalam setiap pekerjaan.

7. Memiliki insting bersaing dan bertanding

Semangat bertanding dan insting merupakan sisi lain dari citra orang untuk bekerja. Seorang pekerja yang memiliki semangat untuk bertanding dan memiliki insting memiliki etos kerja yang tinggi.

8. Keinginan untuk mandiri

Orang yang memiliki keinginan untuk mandiri memiliki semangat untuk mandiri yang dapat melahirkan sejuta keberhasilan atas usaha yang telah dilakukan dalam bekerja.

9. Haus akan keilmuan

Seseorang yang memiliki wawasan keilmuan tidak pernah cepat menerima sesuatu sebagai *taken for granted* karena sifat pribadinya yang kritis dan tak pernah mau untuk berdiam diri saja. Sikap orang yang demikian juga

dapat terlihat jika berhadapan dengan lingkungan maka akan kritis dan melakukan analisa terhadap lingkungan sekitar.

#### 10. Berwawasan

Seorang pekerja yang memiliki wawasan makro akan menjadikan pekerja itu seorang yang bijaksana, mampu membuat pertimbangan yang tepat, serta keputusan lebih mendekati tingkat presisi yang terarah dan benar. Wawasan yang luas mampu mendorong untuk lebih realistis dalam membuat perencanaan dan tindakan.

#### 11. Memperhatikan kesehatan

Seorang pekerja yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat dibuktikan pada kebugaran jasmani agar dapat menunjang segala aktifitas dalam bekerja.

#### 12. Ulet dan pantang menyerah

Keuletan merupakan modal yang sangat besar di dalam menghadapi segala macam tantangan atau tekanan dalam dunia kerja.

### **2.1.2.4. Indikator Etos Kerja**

Menurut Siregar (2000:24) indikator etos kerja sebagai berikut :

1. Kesadaran
2. Semangat
3. Kemauan
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Produktif
7. Peningkatan
8. Wawasan



### **2.1.3 Loyalitas Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Loyalitas Kerja**

Seydam (2000:485) mengemukakan loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan tanggung jawab harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas.

Menurut Utomo (2002:9) loyalitas dilaksanakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan perusahaan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2005:95), loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasi. Dimana kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaannya di dalam maupun di luar pekerjaan dari omongan orang yang tidak bertanggung jawab. Sehingga loyalitas dapat didefinisikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap suatu perusahaan dan dengan rasa cinta dan ikhlas melakukan pekerjaannya serta bertanggung jawab dan tercermin dari sikap karyawan yang membela dan menjaga perusahaan tempat ia meletakkan loyalitasnya.

### **2.1.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja**

Kusumo (2006) dalam Soegandi et al (2013:3) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

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

### **2.1.3.3.Cara Meningkatkan Loyalitas Kerja**

Mariko (dalam Adhie, 2008:1) menjelaskan, tidak sulit untuk meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Ada empat cara meningkatkan loyalitas:

#### **1. Perhatian khusus kepada karyawan khusus**

Hal ini bisa diimplementasikan dengan cara menaikkan jabatan dan meningkatkan gaji. Untuk mengetahui perkembangan karyawan, perusahaan harus memantau kerja karyawan. Tugas ini biasanya dilakukan HRD dan harus dikerjakan dengan teliti dan tidak asal-asalan. Karyawan berkualitas harus diberikan kompensasi positif, salah satunya bonus. Cara ini akan mengikat karyawan untuk enggan pindah kerja karena semua kebutuhan sudah dipenuhi perusahaan.

#### **2. Membangun nilai kekeluargaan**

Nilai ini bisa dibangun dengan cara makan siang bersama karyawan terpilih. Tidak perlu setiap hari, makan siang bersama bisa dilakukan dalam satu bulan atau minggu sekali. Dari sini akan terbangun keakraban antara karyawan dengan pemimpin. Dalam kondisi akan terlontar pembicara-pembicara non formal yang membuat suasana menjadi santai dan akrab. Cara seperti ini banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan besar, para CEO meluangkan waktu untuk makan siang bersama karyawan terpilih.

#### **3. Meningkatkan karir**

Menaikan jabatan karyawan berprestasi sangat perlu dilakukan, karena itu merupakan satu kebanggaan. Karyawan paling senang bila mereka

menduduki jabatan yang lebih tinggi. Ini merupakan satu prestasi kerja, dengan imbalan ini mereka akan meningkatkan semangat kerja. Jangan biarkan karyawan berprestasi pindah kerja, karena mereka adalah aset perusahaan yang nilainya tidak kalah dengan keuntungan.

#### 4. Analisa

Dengan menganalisa keadaan karyawan pemimpin akan tahu kondisi dan tingkat kebutuhan karyawan. Setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan berbeda-beda. Dalam memenuhi kebutuhan karyawan tidak bisa disama ratakan, setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan berbeda-beda. Tingkat kebutuhan karyawan berusia 22-25 tahun, di mana mereka baru lulus kuliah dan belum menikah berbeda dengan karyawan berusia 30-35 tahun. Karyawan berusia 22-25 tahun mempunyai sifat ingin belajar dan tingkat kebutuhan terhadap materi masih kecil. Karyawan pada level ini lebih cocok jika berikan learning center atau pendidikan tambahan. Pendidikan tambahan akan menjadi bekal pengembangan karier. Berbeda dengan karyawan berusia 30-35 tahun. Di usia ini mereka sudah mempunyai rencana untuk menikah. Untuk kelangsungan pernikahan, mereka membutuhkan dana pernikahan. Karyawan seperti ini lebih senang bila gajinya dinaikan. Begitu juga dengan karyawan, berusia 40 tahun ke atas. Karyawan berusia diatas 40 tahun sudah mulai sakit-sakitan dan anak sudah mulai sekolah. Karyawan ini lebih senang, bila uang kesejahteraan keluarga dinaikan.

#### **2.1.3.4. Indikator Loyalitas Kerja**

Powers dalam Tyson & Jackson (2000:106) menyatakan ada beberapa indikator yang dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan yaitu :

1. Tetap bertahan dalam organisasi
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan
4. Mempromosikan perusahaan pada pelanggan atau masyarakat umum
5. Menaati peraturan tanpa pengawasan yang ketat
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi
7. Tidak bergosip, berbohong, dan mencuri
8. Membeli dan menggunakan produk perusahaan
9. Ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial perusahaan
10. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan
11. Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental perusahaan
12. Masi mengikuti arahan atau instruksi
13. Merawat property perusahaan dan atau tidak memboroskannya
14. Bekerja secara aman
15. Tidak mengakali aturan perusahaan termasuk ijin sakit
16. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja

## 2.2. Penelitian Terdahulu

TABEL 2.2

### Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Agus Tunggal Saputra, ., Dr.I Wayan Bagia, M.Si, ., Ni Nyoman Yulianthini, S.E.,M.M (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara.
2.	Nufus, Putri Sifaun (2017)	Pengaruh Kreativitas, Loyalitas Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada PT. Surya Sapta Cakrawala)	Hasil penelitian ini menunjukan kreativitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Salsabil (2017)	Pengaruh Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Batu.	Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Batu.
4.	Yuliarti (2016)	Pengaruh Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.	Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.

### **2.3. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan landasan teoritis di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian adalah sebagai berikut:

#### **1. Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Etos kerja yang baik dalam instansi dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam instansi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam instansi termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di instansi.

Jika etos kerja di CV. Berlian Sari Medan baik, yang ditunjukkan dari sikap perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang baik antar karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Berlian Sari Medan.

#### **2. Loyalitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Loyalitas kerja karyawan CV. Berlian Sari Medan dapat terwujud apabila karyawan CV. Berlian Sari Medan bersikap sadar dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama bekerja dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.





Kerangka konseptual diatas menjelaskan bahwa yang akan diuji di dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris apakah ada pengaruh Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Loyalitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Serta secara bersama-sama apakah ada pengaruh kedua variabel tersebut terhadap Kinerja Karyawan.

#### **2.4. Hipotesis**

Dari teori dan kerangka pikir di atas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Berlian Sari Medan.
2. Loyalitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Berlian Sari Medan.
3. Etos kerja dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Berlian Sari Medan.