BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Tercapainya suatu tujuan perusahaan adalah peran mutlak Sumber Daya Manusia (SDM), oleh karena itu SDM menjadi aset terpenting bagi setiap perusahaan. Sebagaimana definisi menurut Sunyoto (dalam Ricky Montolalu, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Selain memerlukan modal dan usaha, suatu organisasi juga harus memiliki SDM yang unggul, sehingga apabila suatu saat dalam jangka pandek maupun jangka panjang terjadi permasalahan dalam organisasi, seluruh pegawai akan mudah menemukan solusi.

Berdasarkan definisi tersebut, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia harus dioptimalkan agar kinerja organisasi dapat meningkat.

Menurut Rivai dalam Febrina Audita (2019) fungsi manajemen Sumber Daya Manusia dibagi menjadi dua, yakni terdiri dari fungsi manajemen dan fungsi operasional, yaitu :

a. Fungsi Manajemen

1) Perencanaan *(planning)*

Kegiatan perencanaan sumber data manusia merupakan proses sistematis untuk memperoleh jenis, kualitas dan jumlah tenaga kerja dengan menyesuaikan kebutuhan perusahaan dengan ketersediaan dari dalam maupun dari luar organisasi

2) Pengorganisasian *(organizing)*

Kegiatan dalam menyusun suatu organisasi dalam bentuk pembuatan struktur, penetapan pembagian kerja, membuat delegasi wewenang, hubungan kerja serta koordinasi dan integrasi. Hal tersebut ditujukan agar organisasi teratur dan jelas pembagiannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif.

3) Pengarahan *(actuating)*

Kegiatan dalam memberi pengarahan bagi seluruh karyawan agar dapat bekerjasama dengan organisasi untuk bekerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan

4) Pengendalian *(controlling)*

Kegiatan dalam melakukan pengendalian terhadap seluruh karyawan agar mentaati peraturan dan regulasi yang sudah

ditetapkan sehingga bekerja sesuai rencana yang telah dibuat perusahaan

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan tenaga kerja

Kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memperoleh tenaga kerja berdasarkan jumlah dan mutu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dilandaskan dengan asas "*the right man on the right place'*

2) Pengembangan

Kegiatan dalam bentuk proses peningkatan keterampilan *(skill)* dan pengetahuan *(knowledge)* serta pengembangan dalam karakter karyawan *(attitude)* dalam bentuk pelatihan, prgram atau pendidikan. Hal ini sangat dibutuhkan organisasi dalam membentuk kualitas dan kompetensi karyawan yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3) Kompensasi

Kegiatan dalam melakukan pemberian balas jasa atau imbalan secara langsung meupun tidak langsung oleh perusahaan terhadap karyawannya. Diberikan secara adil dan layak sesuai dengan kontribusi dan jasa karyawan atas pekerjaannya

4) Pengintegrasian

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

Kegiatan dalam menyatukan kepentingan organisasi dengan keinginan karyawan, sehingga dapat membentuk suatu kerja sama yang baik dan berkelanjutan dimana kedua belah pihak saling mendapat keuntungan. Pengintegrasian mencangkup kepuasan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan.

5) Pemeliharaan

Kegiatan dalam mempertahankan karyawan untuk tetap mau berkembang bersama organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini dilakukan dalam memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas yang tinggi dalam menciptakan hubungan jangka panjang.

6) Pemutusan hubungan kerja

Terjadinya pemberhentian hubungan kerja bisa terjadi atas beberapa faktor, yakni : keinginan karyawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, dan lain sebagainya.

2. LOYALITAS PEGAWAI

a. Pengertian loyalitas pegawai

Menurut Siagian (2014) bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Hermawan dan Riana (2013) mengatakan bahwa loyalitas merupakan kesadaran diri karyawan yang ditunjukan dengan kesetiaannya terhadap perusahaan

walaupun perusahaan dalam keadaan terbaik dan terburuk. Menurut Efferin dan Hartono(2012) loyalitas karyawan terhadap pemimpin perusahaan merupakan kesadaran diri karyawan atas nilai-nilai untuk mengerahkan sumber daya untuk kepentingan suatu perusahaan.

Menurut Siswanto (2013) "loyalitas adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan susuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya".

Menurut Hasibuan (dalam Diky Mahyudi, 2017) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencangkup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan tersebut dicerminkan karyawan terhadap ketersediaannya menjaga bahkan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggungjawab. Hal tersebut sejalan dengan definisi menurut Alkahtani (2016) yang menyatakan bahwa, "Karyawan dengan loyalitas tinggi dalam pekerjaan sangat dibutuhkan oleh organisasi sehingga mereka dapat turut berkontribusi untuk kelangsungan hidup bisnis organisasi dalam persaingan pasar."

Berdasarkan definisi-definisi dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah suatu sikap cerminan dari dalam diri karyawan secara fisik maupun nonfisik yang dapat berpengaruh positif sehingga menimbulkan rasa kesetiaan *(loyality*) pada suatu organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi secara sukarela. Semakin tinggi rasa loyalitas karyawan, maka semakin mudah untuk meningkatkan kinerja anggota dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Indikator loyalitas pegawai

Menurut Sedarmayanti (dalam Diky Mahyudi, 2017) indikator loyalitas pegawai adalah :

1) Taat pada peraturan
2) Tanggung jawab pada perusahaan
3) Kemauan untuk bekerja sama
4) Rasa memiliki
5) Hubungan antar pribadi
6) Kesukaan terhadap pekerjaan

c. Faktor-faktor loyalitas pegawai

Menurut Almasdi dalam (Lola & Muhammad Fahmi 2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai adalah :

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

1) Faktor Rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti : gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.

2) Faktor Emosional. Menyangkut perasaan atau ekspresi diri sepeti : pekejaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.

3) Faktor Kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

3. KEPRIBADIAN

a. Pengertian kepribadian

Perilaku seseorang ditentukan oleh kepribadiannya *(personality)*. Menurut Ricky Montolalu (dalam Sapyo Yugo Pranoto, 2019) kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana sesorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain hal ini merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah gambaran diri seorang individu yang dilihat dari cara berpikir, berperilaku, berperasaan dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut Robbins

& Judge 2013) kepribadian adalah organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradapasi secara unikdengan lingkungannya.

Hanggraeni (2011) menyatakan kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Hal tersebut berarti keperibadian adalah gambaran diri individu yang dapat dilihat dari bagaimana seseorang berpikir, berperilaku berperasa dan berinteraksi dengan orang lain.

Sedangkan menurut Arief Rahman Hakim (dalam Sapto Yugo Pranoto, 2019) kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis dari sistem psiko-fisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Terjadinya interaksi psiko-fisik mengarah tingkah laku manusia. Maksud dinamis pada pengertian tersebut adalah perilaku yang mungkin saja berubah-ubah melalui proses pembelajaran atau melalui pengalaman-pengalaman, *reward*/penghargaan, pendidikan dan sebagainya. Pengertian tersebut merajuk pada ciri-ciri perilaku yang kompleks terdiri dari tempramen (reaksi emosi yang cenderung menetap dalam respon situasi atau stimulus lingkungan secara spontan),

emosi yang bersifat unik dari individu. Reaksi yang berbeda dari masing-masing individu menunjukkan perbedaan kepribadian.

b. Faktor-faktor kepribadian

Faktor-faktor kepribadian menurut Ricky Montolalu (dalam Sapto Yugo Pranoto, 2019) adalah :

1) Keturunan, menunjuk kepada faktor-faktor yang ditentukan pada saat pembuahan.

2) Lingkungan, faktor-faktor yang menggunakan tekanan dalam pembentukan kepribadian kita dibesarkan.

3) Situasi, situasi mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap kepribadian.

c. Karakteristik Kepribadian

Menurut Hurlock dalam Yusuf dan Nurihsan (dalam Nilawati Fiernaningsih 2017) mengemukakan bahwa karakteristik penyesuaian yang sehat atau kepribadian yang sehat *(healthy pesonality)* ditandai dengan :

1) Mampu menilai diri sendiri secara realistik.

2) Mampu menilai situasi secara realistik.

3) Mampu menilai prestasi yang diperoleh secara realistik.

4) Menerima tanggung jawab.

5) Kemandirian

6) Dapat mengontrol emosi.

7) Berorientasi tujuan.

8) Berorientasi keluar.

9) Penerimaan sosial.

10) Memiliki filasafat hidup.

11) Berbahagia.

d. Indikator Kepribadian

Menurut Aston dan Lee (dalam Mukhlis, Ernani &Jamal, 2019) indikator kepribadian antara lain:

1) Kesadaran *(Conscientiousness)*. Indikator ini menunjukkan tingkat kecenderungan individu merupakan bertindak secara hati-hati. Bekerja keras, dan tanggung jawab.

2) Ekstraversion *(Extrovertion)*. Indikator ini menunjukkan sejauh mana individu suka berteman, dan tegas.

3) Kesesuaian *(Agreeableness)*. Indikator ini menunjukkan kecenderungan individu senang bekerja sama dan penuh kepercayaan.

4) Stabilitas emosional *(Emotional stability)*. Indikator ini menunjukkan tingkat kemampuan individu lebih tenang.

5) Keterbukaan terhadap pengalaman (*Openness to experience).* Indikator ini menunjukkan sejauh mana individu memiliki sifat kreatif, selalu ingin tahu.

4. *LEADERSHIP* (KEPEMIMPINAN)

a. Pengertian *leadership* (kepemimpinan)

Agar dapat meningkatkan loyalitas diantara para pegawai dan sekaligus meningkatkan kinerja seorang pemimpin harus melakukan pembinaan bagi seluruh pegawainya. Nurjannah (2016) mengatakan bahwa karyawan akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan pada pemimpin mereka ketika seorang pemimpin menunjukkan kepemimpinannya dengan baik kepada karyawannya.

Menurut Sharma & Jain dalam (Mujiatun, Jufrizen, & Ritonga,2019), kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang mempengaruhi oranglain untuk mencapai tujuan dan mengarahkannya dengan cara yang lebih kohesif dan koheren. Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Menurut Yuki (dalam Zam Zamiyah 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama. Sedangkan (Kartono, 2014) mengatakan

kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir.

Menurut (Sutikno, 2014) kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh oranglain yang memimpinnya. Menurut Bangun (2012) kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi oranglain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi kepemimpinan

Menurut Hasibuan (dalam Abdul Latief, 2015)fungsi kepemimpinan bagi pegawai yaitu :

1) Meningkatkan kemampuan karyawan dalam melihat, mengenai permasalahan dan mencari alternatif pemecahan
2) Meningkatkan kemampuan komunikasi dan partisipasi didalam kegiatan organisasi
3) Membiasakan untuk berpikir secara analiti

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan

Menurut Setiawan dan Muhith (2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu :

1) Kepribadian *(personality)*

2) Harapan dan perilaku atasan,

3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan

4) Kebutuhan tugas

5) Iklim dan kebijakan organisasi.

Menurut Mangkunegara (dalam Abdul Latief, 2015) perilaku kepemimpinan faktornya adalah sebagai berikut :

a) Integritas : kejujuran dan kelugasan

b) Kompetensi : pengetahuan dan keterampilan

c) Konsistensi : keandalan, kemampuan, diramalkan dan penilaian yang baik

d) Loyalitas: kesediaan untuk melindungi

e) Keterbukaan : kerelaan untuk berbagi ide dan informasi

d. Kriteria Seorang Pemimpin

Farida dan Hartono (2016) mengungkapkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kriteria sebagai berikut :

1) Memiliki watak yang baik (budi luhur, moral, karakter)

2) Memiliki intelegasi yang tinggi atau memiliki kecerdasan yang tinggi

3) Mimiliki kesiapan lahir batin untuk memimpin

4) Hubungan sosial yang luas dan memiliki kedewasaan sosial

5) Dorongan berprestasi dan motivasi diri

6) Sikap-sikap hubungan manusiawi.

e. Indikator Kepemimpinan

Cerminan sikap seorang pemimpin dapat berpengaruh langsung terhadap sikap seorang pegawai. Menurut Siagian (2014) dalam Jurnal Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (2019), indikator kepemimpinan adalah:

1) Kemampuan mengambil keputusan.

2) Kemampuan memotivasi

3) Kemampuan komunikasi

4) Kemampuan mengendalikan bawahan

5) Tanggung jawab, dan

6) Kemampuan mengendalikan emosional

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

5. BUDAYA ORGANISASI

a. Pengertian budaya organisasi

Wood *et. al*, (dalam Zam Zamiyah, 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Menurut Robbins & Judge (2012), budaya organisasi adalah sebuah sistem yang mengacu pada makna bersama yang dianut oleh setiap anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, bila diperrhatikan lebih lanjut adalah sebuah karakteristik utama yang bernilai bagi organisasi tersebut. Hal ini berarti bahwa, budaya organisasi tak kalah pentingnya sebagai pembeda dengan organisasi yang lain, dengan itu suatu organisasi memiliki ciri khasnya masing-masing. Budaya tersebut pasti akan terbentuk seiring berjalannya waktu, dan apabila budaya organisasi tersebut mencerminkan nilai-nilai yang baik, maka dapat dirasakan manfaat yang menguntungkan bagi suatu organisasi.

Menurut Robbins (dalam Diky Mahyudi 2017) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama-sama dan dihargai oleh organisasi yang berfungsi menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen

kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sosial serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang membantu membentuk sikap dan perilaku paraanggota organisasi.

Menurut Suwarto (2010), organisasi atau perusahaan secara umum terdiri dari berbagai orang dengan kepribadian, latar belakang, ego dan emosi yang bermacam-macam. Budaya organisasi dibentuk dari hasil penjumlahan dan interaksi bermacam-macam orang tersebut. Dengan lebih sederhana, definisi budaya organisasi adalah suatu kesatuan dari orang-orang yang mempunyai keyakinan, tujuan, dan nilai-nilai yang sama. Menurut Mansyur Ramli (2014) dalam bukunya "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi" dijelaskan bahwa secara umum budaya adalah sejumlah pemahaman penting terkait norma, nilai, sikap dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Menurut Luthan (2014), budaya organisasi ialah pola asumsi dasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Badeni (2013) menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi standart perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggotaorganisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan, baik secara internal

(peningkatan efektivitas, efesiensi dan integritas) maupun menghadapi masalah-masalah eksternal.

b. Faktor-faktor budaya organisasi

Menurut Wibowo dalam Imelda dan Satria (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah:

1) Faktor Eksternal, segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya.

2) Faktor Internal, organisasi disamping didukung oleh sumber daya yang diperlakukan maka sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

c. Dimensi Budaya Organisasi

Menurut penelitian Hofstede (dalam Febrina Audita, 2019) lewat 5 *Dimension of culture*budaya merupakan elemen-lemen struktural yang tercipta dan dapat mempengaruhi kuatnyaberperilaku dalam suatu organisasi, 5 dimensi budaya organisasi tersebut diantaranya :

1) *Power Distance* (Jarak Kekuasaaan)

Merupakan penerimaan kekuasaan oleh seluruh angggota (karyawan) dalam suatu organisasi, dimana mereka

mengharapkan adanya penyamarataan atas pendistribusian kekuasaan tersebut terhadap seluruh posisi dan jabatan.

2) *Individualism vs Collectivism* (Individualis vs Kolektivitas)

Individualis adalah suatu kecenderungan perilaku dimana seseorang lebih suka bertindak secara individual daripada kelompok dan diharapkan dapat membela diri sendiri serta fokus terhadap kepentingan pribadinya. Sementara kolektivitas adalah perilaku seseorang yangmenyatakan dirinya sebagai suatu anggota dalam sebuah kelompok, mementingkan kerjasama, kepentingan dan perlindungan seluruh anggota kelompok.

3) *Uncertainty Avoldance* (Penghindaran Ketidakpastian)

Dimensi dimana anggota merasa tidak nyaman karena mendapatkan ketidakpastian atas keberlangsungan dan masa depan organisasinya. Dimensi ini akan menciptakan suatu reaksi dimana anggota memilih untuk mencoba mengontrol masa depan atau membiarkannya.

4) *Long Term vs Short Term Orientation* (Orientasi Jangka Panjang atau Jangka Pendek)

Fokus dan nilai-nilai budaya yang bersangkutan dengan pola pikir masyarakat dapat terbentuk dari orientasi jangka panjang dan orientasi jangka pendek. Anggota dengan

orientasi jangka panjang akan mementingkan masa depan sedangkan anggota dengan orientasi jangka pendek akan lebih memikirkan masa lalu dan masa sekarang.

5) *Masculinity vs Feminimity* (Maskulin vs Feminim)

Dimensi ini menunjukkan bahwa adanya pembagian dalam peran emosi antarlaki-laki dan wanita. Nilai-nilai yang terdapat pada dimensi maskulin adalah nilai ketegasan, daya saing, ambisi, kekuasaan dan materialistik. Sementaradimensi yang terdapat pada feminim adalah nilai yang lebih terarah kepada hubungan dan kualitas hidup.

d. Fungsi budaya organisasi

Menurut Mahmuddah Enny W (2019) ada beberapa fungsi budaya organisasi, antara lain :

1) Berperan menetapkan batasan

2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.

3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang

4) Meningkatkan stabilitas sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.

5) Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

e. Indikator budaya organisasi

Menurut Sagala (dalam Febrina Audita, 2019) mengidentifikasikan ada 10 indikator budaya organisasi yangdapat menunjang dan saling bercampur, yakni :

1) Keterpaduan(antara atasan dan bawahan)
2) *Direction* (pengarahan)
3) *Identity* (identitas)
4) *Individual Initiatiative* (inisiatif individual)
5) *Control* (pengawasan)
6) *Communication Pattern* (pola komunikasi)
7) *Conflict Tolerance* (toleransi terhadap konflik)
8) *Risk Tolerance* (toleransi terhadap resiko)
9) *Reward System* (sistem penghargaan)
10) *Management Support* (dorongan manajemen)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

B. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

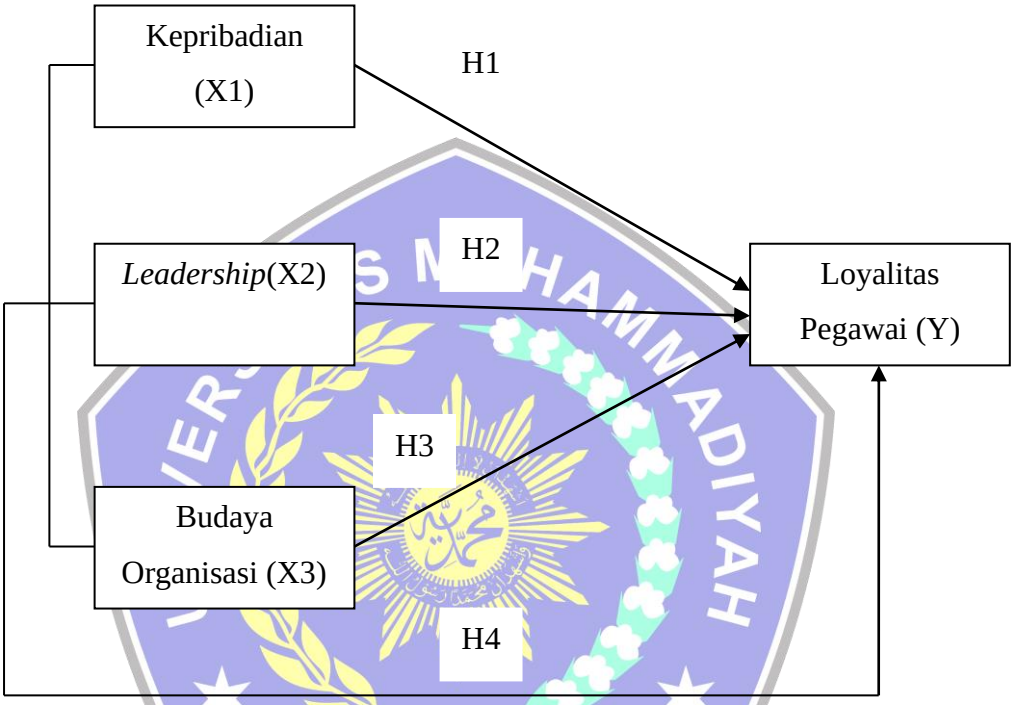
No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Sumber Penerbit
1.	Mukhlis, Ernani Hadiyati, Jamal Abdul Naser (2019)	Kajian Rasa Syukur dan Kepribadian Terhadap Loyalitas Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Mediasi Variabel	X1 : Rasa Bersyukur X2 : Kepribadian Z : Budaya Organisasi Y : Loyalitas Pegawai	Dari hasil data dapat diketahui bahwa kepribadian memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.	Jurnal Ilmiah Ekonomi Vol.21. No.1 (2019). Universitas Gajayana Malang
2.	Francis Gunawan (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Victoria International Futures	X1 : Kompensasi X2 : Budaya Organisasi Y : Loyalitas Karyawan	Dari hasil data dapat diketahui bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Victoria	AGORAVol .5, No. 1. (2017). Universitas Kristen Petra, Surabaya.

				International Futures	
3.	Lola Melino Citra, Muhammad Fahmi (2019)	Pengaruh kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja tehadap Loyalitas Karyawan.	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Kepuasan Kerja X3 : Motivasi Y : Loyalitas Karyawan	Hasil analisis linear berganda menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara (Persero) IV. .	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No.2 September 2019. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran ini menguji pengaruh kepribadian, *leadership*, dan budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai.

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran



H1 : Kepribadian berpengaruh terhadap loyalitas pegawai

H2 : *Leadership* berpengaruh terhadap loyalitas pegawai

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai

H4 : Kepribadian, *Leadership*, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas pegawai

D. HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, bahwa pernyataan tersebut belum terbukti kebenarannya dan perlu diuji.Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepribadian (X1) terhadap Loyalitas Pegawai (Y)

Menurut Ricky Montolalu (2019) kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Hal ini termasuk bagaimana seseorang mengekspresikan sikapnya saat ia bekerja dan seberapa tanggung jawabnya ia saat ditekan oleh pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai kepribadian yang dilakukan Muklis, Ernani & Jamal (2019) dan Anhar Fauzi Butar Butar (2019) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Dari pernyataan diatas dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Variabel Kepribadian berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pacitan

2. Pengaruh *Leadership* (X1) terhadap Loyalitas Pegawai (Y)

Menurut Bangun (2012) kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi oranglain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang bijaksana dan mampu berbaur dengan bawahan akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dengan tingkat loyalitas tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai *leadership* yang dilakukan oleh Lola dan Fahmi (2019), Puji dan Hamidah (2018), Naning Puji Kurniati (2018) menunjukkan bahwa *leadership* berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Dari pernyataan diatas dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Variabel *Leadership* berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pacitan

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Loyalitas Pegawai (Y)

Menurut Badeni (2013) budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi standart perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggotaorganisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan, baik secara internal (peningkatan efektivitas, efesiensi dan integritas) maupun menghadapi masalah-masalah eksternal.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai budaya organisasi yang dilakukan oleh Francis (2017), Febrina (2019), Diky Mahyudi (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas

pegawai. Dari pernyataan diatas dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pacitan

4. Pengaruh Kepribadian (X1), *Leadership* (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Loyalitas Pegawai (Y)

Berdasarkan pernyataan dari Hipotesis 1, Hipotesis 2, dan Hipotesis 3 maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H4 : Secara simultan terdapat pengaruh Kepribadian, *Leadership*, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pacitan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO