

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pelaku pekerjaan yang dinamis. Banyak masalah muncul yang disebabkan perilaku karyawan diantaranya adalah, karyawan yang pasif, karyawan yang *disengaged*, *deadwood*, dan *job hopping*. *Disengaged* merupakan karyawan yang merasa tidak terhubung secara emosional dengan pekerjaan dan organisasinya, seringkali hanya melakukan tugas minimum tanpa antusiasme. Dalam Penelitian yang dilakukan Hilma dan Halmon mengungkapkan bahwa 6 dari 10 responden PT. XYZ Bandung mengindikasikan kurangnya komitmen terhadap perusahaan, karyawan perusahaan tersebut melihat pekerjaan hanya sebagai sarana untuk mendapatkan penghasilan, tanpa terlibat secara emosional dan tidak memiliki motivasi.¹ *Job hopping* adalah perilaku berpindah pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat, dengan kurun waktu satu sampai dua Tahun dan dilakukan hingga beberapa kali, serta dilakukan secara sukarela dan bukan karena pemberhentian atau PHK.² Karyawan yang berpindah pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain disebabkan oleh banyak alasan, seperti gaji yang kurang sesuai harapan,

¹ Hilma Aziza dan Harmon Chaniago, “pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Emmployee Performancel* (Studi Kasus Pada PT XYZ Bandung)”, *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, Vol. 3, No. 2, 2022, h 97-110.

² Regina Deti, Aliya Inshira Qisthi, dan Ramayani Yusuf, “Fenomena Job Hopping Pada Generasi Milenial di Kota Bandung,” *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* 7, No. 1, 2023, h 65–74.

beban kerja yang berlebih, peluang pengembangan diri dan jenjang karir, persepsi karyawan mengenai kemampuannya dalam pekerjaan, kepercayaan karyawan terhadap perusahaannya, dan keinginan karyawan untuk belajar dari pengalaman pada perusahaan yang lain.³ Fenomena diatas menggambarkan bahwa penting bagi perusahaan untuk berupaya menumbuhkan sikap loyalitas pada karyawan, agar perusahaan tidak mengalami banyak kerugian.⁴

Loyalitas merupakan perilaku seseorang yang menunjukkan komitmen untuk tetap setia kepada perusahaan, atasan, maupun kepada rekan kerja. Menurut Hasibuan, loyalitas kerja atau kesetiaan adalah salah satu faktor yang digunakan untuk mengevaluasi karyawan, mengenai komitmen terhadap tugas, jabatan dan organisasi di dalam perusahaan.⁵ Kesetiaan ini dapat dilihat dengan komitmen karyawan dalam melindungi, membela dan menjaga integritas perusahaan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, dari pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat penting dilakukan dan diwujudkan sebagai bentuk komitmen demi mencapai kesuksesan perusahaan. Menurut Reichheld, tingginya loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan dapat mempermudah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya,

³ Alhimni Fabiansyah dan Almaas Adibah, "Studi Kualitatif: Intensi Menetap Atau Berpindah Kerja Pada Karyawan", *Jurnal Empati*, Vol 13, No. 3, 2024, h 19–33.

⁴ Maulhika Putri Winaryanti, Christian Wiradendi Wolor, dan Marsofiyati Marsofiyati, "Analisis Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. XYZ," *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 4, No. 1, 2023, h 253–67.

⁵ Lavinia, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt.Ehya Purwa Raharjo Gresik*, AGORA Vol. 6, No. 1, 2018.

rendahnya loyalitas karyawan dapat menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan tersebut. Dalam sebuah keberhasilan perusahaan loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor penting.⁶

Menurut Agustini, seorang karyawan yang menunjukkan loyalitas tinggi cenderung memiliki motivasi untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Motivasi ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, tergantung dengan situasi dari masing-masing karyawan, seperti tujuan, kesesuaian individu dalam perusahaan, atau pemenuhan kebutuhan karyawan. Selain motivasi, karyawan juga memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan segala cara untuk memajukan perusahaan, yang bisa dicapai jika semua karyawan memiliki persepsi dan tujuan yang sama. Terakhir yaitu, penerimaan dan kepercayaan penuh terhadap tujuan perusahaan. Kepercayaan yang di maksud dalam hal ini adalah kepercayaan perusahaan terhadap kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.⁷

Di balik sikap loyalitas seorang karyawan, terdapat alasan yang mendasari kesetiaannya, meskipun karyawan memiliki kekurangan, seperti rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) yang tidak jarang menimbulkan sebuah konflik antara pemimpin dan karyawan. kesejahteraan karyawan di dalam perusahaan menjadi faktor utama yang membuat karyawan tetap setia. Hal ini terungkap dari hasil wawancara di UD Bima Jaya. Dari 31 karyawan yang bekerja di sana, 80% telah bekerja

⁶ Soegandh, dkk, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim", *Agora*, Vol. 1, No. 1, 2013.

⁷ Kristin Juwita dan Umi khalimah, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II* (Malang: literasi nusantara, 2018) hlm 10.

lebih dari 5 tahun, bahkan ada yang mencapai lebih dari 15 tahun. Karyawan tetap setia karena mendapatkan gaji yang diterima secara rutin setiap minggu, bonus tambahan jika hadir penuh selama seminggu, jatah beras setiap bulan, tunjangan untuk ibu dan anak karyawan, serta uang kejutan yang sering diberikan oleh perusahaan. Semua hal ini membuat karyawan merasa cukup dan nyaman bekerja di sana.⁸

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan UD Bima Jaya, diketahui bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan sikap loyal terhadap perusahaan. Loyalitas tersebut tampak dari lamanya masa kerja, komitmen untuk tetap bertahan, serta rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Salah satu karyawan menyatakan bahwa mereka telah bekerja selama lebih dari 15 tahun dan belum pernah berniat untuk keluar, karena merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan. Selain itu, loyalitas karyawan juga terlihat dari keengganan mereka menerima tawaran pekerjaan lain, meskipun dengan gaji yang sedikit lebih tinggi, karena karyawan berpikir bahwa belum tentu lingkungan di perusahaan baru akan sebaik di perusahaan ini.⁹

Dalam wawancara tersebut karyawan juga mengungkapkan bahwa karyawan merasa cukup atas pemenuhan kebutuhannya. Gaji dan banyaknya tunjangan, membuat karyawan tetap bertahan bertahun-tahun di

⁸ Hasil wawancara dengan karyawan UD Bima Jaya.

⁹ Hasil wawancara dengan karyawan UD Bima Jaya.

perusahaan tersebut. Karyawan juga diberikan kepercayaan penuh oleh perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab. Contohnya, karyawan dipercaya untuk merawat mesin yang digunakan dan menjaga kualitas produk tanpa pengawasan, serta mempertahankan kepercayaan konsumen. Kepercayaan ini menjadi salah satu alasan karyawan menjaga sikap profesional dan terus berusaha menjadi anggota perusahaan yang baik. Selain itu, karyawan merasa bahwa bekerja di UD Bima Jaya cukup sederhana, asalkan karyawan mengikuti arahan dan perintah dari pemilik perusahaan. Hal ini membuat karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja di sana.¹⁰

Karyawan menginginkan insentif yang adil dan sepadan dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Insentif tersebut dapat berupa upah atau gaji, serta tambahan lainnya seperti tunjangan. Pemberian tunjangan ini sering dikenal sebagai program kesejahteraan karyawan.¹¹ Hasibuan mengungkapkan mengenai kesejahteraan sebagai suatu balas jasa pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, dengan tujuan untuk menjaga, dan meningkatkan kesejahteraan fisik serta emosional karyawan, sehingga mendorong peningkatan produktivitas kerja. Terdapat 2 bentuk program kesejahteraan, materi dan non material. Program kesejahteraan non-materi biasanya berbentuk layanan dalam bentuk fasilitas seperti program perumahan, program pendidikan, program rekreasi, fasilitas

¹⁰ Hasil wawancara dengan karyawan UD Bima Jaya.

¹¹ Dananjaya Bhayu, "Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pelayanan Data Kependudukan Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bandung Provinsi Jawa Barat", *Jurnal Dukcapil*, Vol. 6, No. 2, 2018.

kesehatan, fasilitas koperasi, serta fasilitas tempat ibadah, parkir, dan transportasi, sedangkan program kesejahteraan materi biasanya berbentuk uang tunai atau jaminan sosial, seperti dana pensiun, asuransi, dan berbagai jenis tunjangan.¹²

Penelitian yang serupa dilakukan oleh I Wayan Sandi dan Reniza Tahun 2024, mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara Kesejahteraan karyawan, baik dari perspektif finansial maupun non-finansial terhadap loyalitas karyawan. Dengan nilai *Rsquare* 0,711 yang menunjukkan bahwa 71,1 % variabel loyalitas karyawan di pengaruhi kesejahteraan dari sisi finansial dan nonfinansial dan 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian.¹³

Penelitian lain dilakukan oleh Aji Eko dan Wachid Hasyim tahun 2023, menunjukkan nilai *Rsquare* sebesar 0,718, di mana kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi loyalitas karyawan sebesar 71,8% dan sisanya 28,2 % dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini.¹⁴ Penelitian lain yang dilakukan oleh Aidil Putra tahun 2023 menunjukkan nilai *Rsquare* sebesar 0,365, di mana komunikasi dan iklim organisasi hanya memberikan pengaruh sebesar 36,5% terhadap loyalitas kerja dan 63,5% sisanya di pengaruhi faktor lain.¹⁵

¹² *Ibid.*

¹³ I Wayan Sandi Saputra dan Reniza Helena Putri, “Analisis Hubungan Antara Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII,” *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 9, no. 11, 2024.

¹⁴ Aji Eko dan Wachid Hasyim, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara(Metaflex)”, *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, Vol. 6, No. 1, 2023.

¹⁵ Aidil Putra, “Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Manuhara*, Vol. 1, No. 3, 2023, h 245-262.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan UD Bima Jaya sebagian besar karyawan merasa sejahtera dan loyal. Penelitian terdahulu yang telah peneliti uraikan, dapat di simpulkan bahwa sebagian besar kesejahteraan memberikan pengaruh dengan presentase tinggi terhadap loyalitas. Berdasarkan hal tersebut, peneliti bermaksud untuk menguji secara empiris, sejauh mana kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di UD Bima Jaya, peneliti ingin mengetahui Bagaimana tingkat kesejahteraan karyawan UD Bima Jaya, Bagaimana tingkat loyalitas karyawan UD Bima Jaya dan apakah ada pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas karyawan pada karyawan UD Bima Jaya. Dengan demikian, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan di UD Bima Jaya”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kesejahteraan karyawan UD Bima Jaya ?
2. Bagaimana tingkat loyalitas karyawan UD Bima Jaya ?
3. Apakah ada Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan di UD Bima Jaya ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan karyawan UD Bima Jaya.
 2. Untuk mengetahui tingkat loyalitas karyawan UD Bima Jaya.
-

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas karyawan pada karyawan UD Bima Jaya.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang akan dicapai, maka diharapkan dapat menyumbang manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan ilmiah kajian psikologi guna memperoleh pengetahuan, pengembangan teori, pemahaman dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya terkait dengan kesejahteraan Karyawan, dan Loyalitas Karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya hasil penelitian ini dapat membuat pihak perusahaan dapat mengukur apakah kesejahteraan pada karyawan yang telah diberikan dapat membuat karyawan loyal terhadap perusahaan.

- b. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan rujukan, referensi ataupun sumber informasi dalam penelitian serupa bagi peneliti selanjutnya.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sandi Saputra dan Reniza Helena Putri Tahun 2024 dengan judul “Analisis Hubungan Antara Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT

Perkebunan Nusantara VII” dari Universitas Teknokrat Indonesia, Bandar Lampung yang dimuat pada jurnal Ilmiah Indonesia. Dari penelitian ini didapatkan bahwa hasil regresi menunjukkan bahwa Kesejahteraan karyawan, baik dari perspektif finansial maupun non-finansial, menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Kondisi finansial yang baik terbukti berkontribusi pada peningkatan loyalitas, demikian pula dengan aspek non-finansial. Secara keseluruhan, kedua faktor ini secara efektif menjelaskan 71% dari tingkat loyalitas karyawan, sementara 29% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini¹⁶

Persamaan antara penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel Y, yang sama sama menggunakan Loyalitas karyawan. Kesamaan selanjutnya terletak pada jenis penelitiannya yang menggunakan kuantitatif deskriptif. Perbedaannya terletak pada variabel X.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yanis Albert Manafe, Frans Gana dan Apriana H.J. fanggidae Tahun 2022, yang berjudul “Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan” dari Universitas Nusa Cendana Kupang, dimuat pada Jurnal Sosial dan Teknologi. Disini diperoleh hasil bahwa Kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderasi yang dapat

¹⁶ I Wayan Sandi Saputra dan Reniza Helena Putri, “Analisis Hubungan Antara Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII”, *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 9, no. 11, 2024.

memperkuat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan Aston Kupang Hotel & Convention Center.¹⁷

Persamaan terdapat pada variabel Y, yaitu Loyalitas karyawan dan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Perbedaan terletak pada jumlah variabel X, penelitian ini menggunakan 2 variabel X sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan 1 variabel X.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Murni, Abdul Samad, & Sujatmiko Tahun 2024, yang berjudul “Analisis Pengaruh Kenyamanan, Bonus dan Tunjangan Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene” dimuat pada Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan dari Universitas Fajar, Makassar. Secara parsial variabel Kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, variabel kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, variabel bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, variabel tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui loyalitas, variabel bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui loyalitas, variabel

¹⁷ Yanis Albert, Frans Gana, Dan Apriana Fanggalda, “Pengaruh Program Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan”, *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, Vol 2, No. 3, 2022.

tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui loyalitas.¹⁸

Persamaan terdapat pada variabel Y1 yang sama sama menggunakan loyalitas, meskipun variabel X nya berbeda, namun variabel X pada penelitian ini merujuk pada aspek kesejahteraan karyawan. Perbedaannya terdapat pada metode penelitiannya, pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Kendra A. Murphy pada Tahun 2024, yang berjudul *Assessment of Employee Well-Being on Organisational Effectiveness & Productivity: A Literature Review*. Dimuat pada jurnal *International Journal of Business and Management*. Penelitian ini membahas tentang bagaimana mendefinisikan kesejahteraan karyawan, yang mencakup perspektif global dan individu, dan menyoroti pentingnya mempertimbangkan dimensi hedonis dan eudaimonik. Berbagai aspek kesejahteraan seperti kepuasan kerja, kebahagiaan di tempat kerja, komitmen dan keterlibatan karyawan. pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan dieksplorasi, yang mencakup gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, kualitas pekerjaan, usia, jenis kelamin, dan praktik yang ramah keluarga. Budaya organisasi,

¹⁸ Murni, Abdul Samad, dan Sujatmiko, "Analisis Pengaruh Kenyamanan, Bonus dan Tunjangan Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene," *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, Vol. 2, No. 1, 2024, h 36–48.

keadilan, dan kepuasan kerja diidentifikasi sebagai hal penting dalam membentuk persepsi dan kesejahteraan karyawan.¹⁹

Persamaan terdapat pada variabel yang dikaji, yaitu kesejahteraan karyawan. Perbedaan terdapat pada metode penelitiannya, penelitian ini menggunakan tinjauan literatur.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Altanchimeg Zanabazar, Tsolmon Jambal, Solongo Natsagdorj, Iva Klementová pada Tahun 2024, berjudul *Analyzing The Impact of Organizational Trust on Job Engagement: A Mediating Role Of Employee Loyalty*. Dimuat pada jurnal *Entrepreneurship and Sustainability Issues*. Penelitian ini membahas mengenai pemahaman yang mendalam tentang kepercayaan organisasi dan memiliki implikasi praktis yang penting untuk meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan. Secara khusus, penelitian ini menunjukkan bahwa menumbuhkan transparansi dan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan kepercayaan, yang mengarah pada tingkat retensi yang lebih tinggi dan kemauan yang lebih besar untuk melakukan lebih dari tugas-tugas pekerjaan.²⁰

¹⁹ Kendra Murphy, "Assessment of Employee Well-Being on Organisational Effectiveness & Productivity: A Literature Review," *International Journal of Business and Management*, Vol 19, No. 3, 2024, h 26.

²⁰ Altanchimeg Zanabazar, dkk. "Analyzing the Impact of Organizational Trust on Job Engagement: A Mediating Role of Employee Loyalty," *Entrepreneurship and Sustainability*, Vol. 11, no. 4, 2024, h 105–19.

Persamaan terdapat pada variabel yang dibahas, yaitu loyalitas. Perbedaan terdapat pada metode penelitian, yang menggunakan penelitian kualitatif.

6. Penelitian yang di lakukan oleh Aji Eko dan Wachid Hasyim pada Tahun 2023, berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). Dimuat pada Jurnal Ikraith-Ekonomika dari Universitas Pelita Bangsa Bekasi. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex).²¹

Persamaan terdapat pada variabel dependen yang sama sama menggunakan Loyalitas, penelitian ini juga menggunakan penelitian kuantitatif. Perbedaan terdapat pada variabel independennya.

7. Penelitian yang di lakukan oleh Aidil Putra pada Tahun 2023, berjudul Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. Dimuat pada Jurnal Manuhara. Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja.²²

²¹ Aji Eko dan Wachid Hasyim, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara(Metaflex)", *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, Vol. 6, No. 1, 2023.

²² Aidil Putra, "Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan", *Jurnal Manuhara*, Vol. 1, No. 3, 2023, h 245-262.

Persamaan terdapat pada variabel Loyalitas sebagai variabel dependen dan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan terdapat pada variabel independen dan teori loyalitas.

F. Definisi Operasional

1. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan bentuk balas jasa yang bersifat komprehensif, mencakup aspek materiil dan non materiil, yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebijakan tertentu. tujuannya yaitu untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.²³

Aspek kesejahteraan karyawan :

- a. Ekonomi
- b. Fasilitas
- c. Pelayanan²⁴

2. Loyalitas Karyawan

Loyalitas adalah kemampuan dan tekad yang kuat untuk melaksanakan tugas serta mematuhi seluruh peraturan dengan kesadaran sendiri dan disertai rasa tanggung jawab yang tinggi.²⁵

Aspek aspek Loyalitas Karyawan

- a. Taat pada peraturan

²³ Malayu Hasibuan, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), h. 185.

²⁴ *Ibid*, h. 188.

²⁵ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h 235.

- b. Kemauan untuk bekerja sama
- c. Tanggung jawab pada perusahaan
- d. Hubungan antar pribadi
- e. Kesukaan terhadap pekerjaan
- f. Rasa memiliki.²⁶

²⁶ Kristin Juwita, Umi khalimah, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan*, h 10.