

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kesejahteraan Karyawan

1. Definisi kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji atau upah, sebagai apresiasi atas kontribusi karyawan, dapat berupa materi maupun non materi yang bertujuan untuk memperbaiki dan memelihara kondisi fisik serta mental karyawan, sehingga dapat bekerja lebih produktif dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa kesejahteraan karyawan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.²⁷

Menurut Malayu S. P. Hasibuan kesejahteraan adalah bentuk balas jasa yang bersifat komprehensif, mencakup aspek materi dan nonmateri, yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebijakan tertentu, yang bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik serta mental karyawan agar

²⁷ Mahmudah Enny, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019), hlm 62.

produktivitas kerja meningkat.²⁸ Mathis dan Jackson mengungkapkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan dalam organisasi atau perusahaan.²⁹

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan bentuk balas jasa diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan, baik berupa materi maupun non-materi, yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan serta meningkatkan produktivitas kerja.

2. Indikator Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibuan ada 3 Indikator Program Kesejahteraan Karyawan, antara lain :

a. Ekonomis

Program ini dimaksudkan untuk memberikan kenyamanan dan keamanan finansial bagi karyawan melalui tambahan ekonomi di luar gaji pokok dan hadiah lainnya. Tambahan tersebut mencakup pakaian dinas, tunjangan hari raya, bonus dan santunan duka kematian.

b. Fasilitas

Menyediakan fasilitas seperti cuti, izin, dan tempat ibadah, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan di perusahaan. Cuti dan izin dapat memberikan waktu istirahat bagi karyawan, sehingga dapat

²⁸ Hasibuan, *Managemen Sumber Daya Manusia*, h 185.

²⁹ Betniar Purba, "Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan", *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, Vol. 18, No 2.

meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Penyediaan tempat ibadah menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan spiritual karyawan. Dengan adanya berbagai fasilitas, diharapkan tidak hanya membantu perusahaan dalam memenuhi kewajiban hukum dan etika, tetapi juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, memperkuat loyalitas karyawan, dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

c. Pelayanan

Tujuan dari pelayanan pada indikator kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja serta kehidupan pribadi karyawan. Harapannya, karyawan dapat merasa dihargai atas keanggotaannya dalam perusahaan.³⁰

3. Tujuan Kesejahteraan Karyawan

Hasibuan mengemukakan tujuan diberikannya kesejahteraan karyawan, yaitu :

- a. Meningkatkan kesetiaan pada perusahaan
- b. Meningkatkan motivasi, kedisiplinan dan produktivitas kerja karyawan.
- c. Menurunkan tingkat absensi, kemalasan dan perpindahan (turnover) karyawan
- d. Memberikan rasa tenang, nyaman serta memenuhi kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.

³⁰ Hasibuan, *Managemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 188.

- e. Menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang mendukung, dengan adanya fasilitas yang lengkap dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.
- f. Mempermudah, memperlancar, dan Membantu terlaksananya pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- g. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- i. Memelihara kestabilan kesehatan serta meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan.
- j. Menekan risiko kelalaian, kecelakaan kerja, serta kerusakan pada peralatan perusahaan.³¹

B. Loyalitas Karyawan

1. Definisi loyalitas karyawan

Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan seorang karyawan pada perusahaan yang dibuktikan dengan komitmennya untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Rasimin mengungkapkan bahwa loyalitas merupakan wujud bentuk pengabdian, kepercayaan dan kesetiaan yang ditujukan kepada seseorang, perusahaan atau organisasi,

³¹ Betniar Purba, "Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan", *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, Vol. 18, No 2.

yang ditampilkan melalui tanggung jawab penuh serta perilaku yang senantiasa mencerminkan etika yang baik.³²

Menurut Siswanto, Loyalitas adalah kemampuan dan tekad yang kuat untuk melaksanakan tugas dan mematuhi seluruh peraturan dengan kesadaran sendiri dengan disertai rasa tanggung jawab yang tinggi.³³ Hasibuan mengungkapkan kesetiaan atau loyalitas adalah salah satu aspek yang dijadikan dasar penilaian kinerja karyawan, yang mencakup komitmen terhadap pekerjaan, jabatan, serta organisasi karyawan. Valentino & Haryadi juga mengungkapkan mengenai Loyalitas karyawan, bahwa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, tercermin melalui komitmen terbaik karyawan yang diberikan demi kepentingan perusahaan. Pandangan ini sejalan dengan pandangan Siagian, yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah kecenderungan individu untuk tetap bertahan dan tidak pindah ke perusahaan yang lain.³⁴ Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa Loyalitas karyawan merupakan kesanggupan untuk komitmen terhadap perusahaan yang ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tanggung jawab yang tinggi dan keinginan untuk tetap bertahan tanpa berpindah ke perusahaan lain.

³² Ni Made Rima Pranita, Ni Nyoman Dewi Pascarani, Ni Wayan Supriliyani, "Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Studi Kasus Lpd Desa Adat Kedonganan)", *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana*, 2016.

³³ Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, h 235.

³⁴ Kristin Juwita, Umi khalimah, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan*, h 10.

2. Aspek aspek loyalitas karyawan

Siswanto dikutip oleh kristin & umi mengungkapkan terdapat 6 aspek loyalitas karyawan, yaitu :

a. Taat pada peraturan

Mentaati peraturan yang diberlakukan perusahaan dengan baik, untuk membantu kelancaran kegiatan kerja pada perusahaan.

b. Kemauan untuk bekerja sama

Bekerjasama dengan rekan kerja dapat memungkinkan perusahaan mencapai tujuan bersama.

c. Tanggung jawab pada perusahaan

Karyawan yang bersedia melaksanakan tanggung jawabnya akan menunjukkan keberanian dan pemahaman akan tanggung jawabnya terhadap bahaya yang berkaitan dengan pekerjaan yang dikerjakan.

d. Hubungan antar pribadi

Sikap mudah beradaptasi untuk membangun hubungan antar pribadi yang baik akan menumbuhkan rasa loyalitas kerja tinggi pada karyawan.

e. kesukaan terhadap pekerjaan

seorang karyawan yang telah menyukai pekerjaannya akan menunjukkan performa kerja yang optimal dan tidak menuntut imbalan lain selain upah yang diterimanya.

f. Rasa memiliki

Perasaan memiliki terhadap perusahaan dapat meningkatkan kepedulian karyawan untuk ikut bertanggung jawab dan menjaga atas keberlangsungan perusahaan.³⁵

3. Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan menurut Agustini sebagai berikut:

a. Perhatian khusus kepada karyawan khusus

Meningkatkan gaji karyawan dan menaikkan posisi karyawan yang berkualitas merupakan bentuk upaya perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Upaya ini bertujuan agar karyawan merasa dihargai atas setiap kemajuan skil yang dimiliki, namun tidak lepas dari pengawasan perusahaan (HRD). kompensasi positif diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat (berkualitas). Hal ini dapat membuat karyawan tetap bertahan dan tidak berpindah pekerjaan.

b. Meningkatkan karir

Karyawan akan merasa senang dan bangga ketika kinerjanya dipromosikan untuk tingkatan/jabatan yang lebih tinggi. Rasa senang dan bangga yang dimiliki akan menambah alasan untuk tetap setia bekerja pada perusahaan.

³⁵ Kristin Juwita, Umi khalimah, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan*, h 13.

c. Membangun nilai kekeluargaan

Mengadakan kegiatan di luar seperti liburan, makan bersama atau kegiatan menyenangkan lainnya dengan semua anggota perusahaan untuk membangun kedekatan antara pemimpin dan karyawan, sehingga nilai kekeluargaan pun akan tercipta.

d. Analisis

Menganalisis kondisi karyawan sehingga pemimpin dapat mengetahui keadaan dan kebutuhan karyawan. Setiap karyawan memiliki kebutuhan masing-masing.

e. Membina hubungan kerja

Membina hubungan kerja dapat dilakukan dengan saling terbuka dalam hubungan kerja, pemimpin dan karyawan saling memahami, serta karyawan diperlakukan sebagai teman kerja.

f. Menciptakan lingkungan kerja nyaman

Dapat dilakukan dengan membangun suasana yang mendukung kesejahteraan fisik, mental dan emosional, memperhatikan keselamatan karyawan serta menyediakan fasilitas yang memadai.³⁶

C. Variabel Penelitian

Menurut sugiyono variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditentukan oleh peneliti untuk dikaji guna memperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Variabel dalam penelitian, dibagi menjadi 2 jenis, yaitu variabel independen dan

³⁶ Kristin Juwita, Umi khalimah, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan*, h 13-14.

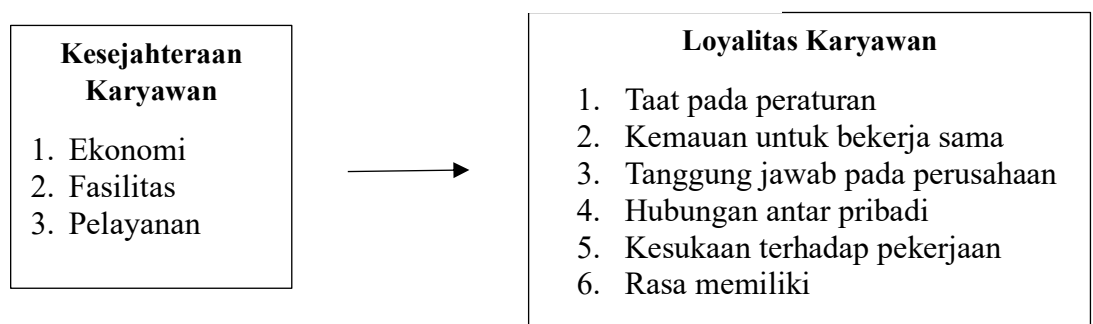
variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel ini juga bisa disebut variabel *Stimulus*, *Predictor*, dan *Antecedent*. dalam bahasa indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Variabel ini dapat juga disebut variabel *output*, kriteria dan konsekuen. Dalam bahasa indonesia sering disebut variabel terikat.³⁷

1. Variabel Independen : Kesejahteraan Karyawan (X)
2. Variabel Dependen : Loyalitas Karyawan (Y)

D. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono, Kerangka berpikir yang baik adalah kerangka yang secara teoritis mampu menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.³⁸ Kerangka berpikir dalam penelitian ini berbunyi “jika kesejahteraan karyawan positif maka, loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan tinggi”.

Gambar 3. 1 Kerangka berpikir



³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2017).

³⁸ *Ibid.*, 93.

E. Hipotesis Penelitian

H_a : Kesejahteraan Karyawan berpengaruh Positif terhadap loyalitas karyawan di UD Bima Jaya.

H_0 : Kesejahteraan Karyawan tidak berpengaruh Positif terhadap loyalitas karyawan di UD Bima jaya.