

BAB II

LANDASAN TEORI

1. Sistem Kerja

a. Pengertian Sistem Kerja

Sistem kerja merupakan Suatu ilmu yang terdiri dari teknik-teknik dan prinsip prinsip untuk mendapatkan tujuan rancangan terbaik. Teknik dan prinsip ini digunakan untuk mengatur komponen sistem kerja yang terdiri dari manusia dan kemampuannya, bahan, perlengkapan, waktu yang ditentukan, peralatan kerja, serta lingkungan kerja sedemikian rupa sehingga terjadinya keefisiensian dan tingkat produktifitas yang tinggi. Prinsip-prinsip yang ada bukan hanya menganalisa gerakan atau disekitar itu, tetapi juga menyangkut banyak prinsip lain dan perancangan sistem kerja seperti perancangan tata letak tempat kerja dan peralatan dalam lingkungannya dengan manuasia pekerjanya. Sistem kerja terdiri dari lima komponen yaitu manusia, bahan, perlengkapan, waktu, dan peralatan seperti mesin dan perkakas pembantu lingkungan kerja seperti ruangan dengan udaranya dan keadaan pekerjaan pekerjaan lain di sekelilingnya¹. Jadi Sistem kerja adalah serangkaian aktifitas yang dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan kepuasan pelanggan atau keuntungan perusahaan.

b. Sistem kerja yang efektif bagi karyawan

Perusahaan sebagai suatu badan usaha yang dibuat untuk mencari keuntungan atau laba, dimana setiap perusahaan dibuat berdasar dan mempunyai kekuatan hukum. Di dalam suatu perusahaan tidak hanya teori pekerja memberi tenaga kemampuannya sedangkan pengusaha memberikan kompensasi lewat upah/gaji, lebih dari itu, dalam perusahaan dikenal banyak

¹ Iftikar Z Sutalaksana, *Teknik Perancangan Sistem Kerja*, (Bandung: ITB, 1979)

aspek sosial, aspek kemanusiaan, aspek ekonomi. Di dalam peraturan perusahaan diatur beberapa hal seperti masalah besaran gaji, cuti, jaminan sosial/asuransi, hubungan karyawan, seperti berakhirnya hubungan kerja. Hal-hal tadi dicantumkan didalam peraturan perusahaan dengan sangat terperinci agar setiap pekerjaan dapat lebih mudah mengerti isi dari peraturan tersebut.²

c. Hubungan Pengusaha dengan karyawan/pekerja pada Sistem kerja yang diberikan

Ikatan antara pengusaha dengan pekerja lahir selaku akibat terdapatnya perjanjian kerja, baik yang terbuat secara tertulis ataupun secara lisan. Perjanjian kerja secara tertulis umumnya sudah disiapkan oleh pengusaha sehingga isinya menguntungkan pihak pengusaha namun memberatkan pekerja, perjanjian semacam ini diucap selaku perjanjian baku. Diantara syarat yang diatur dalam perjanjian kerja tersebut merupakan waktu kerja serta upah. Waktu kerja yang ditetapkan dalam Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 77, merupakan:

1. 7 jam buat 1 hari, 40 jam 1 pekan dalam 6 hari kerja buat 1 pekan.
2. 8 jam buat 1 hari, 40 jam 1 pekan dalam 5 hari kerja buat 1 pekan.

Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi jam kerja semacam syarat diatas hingga kelebihan jam kerja biasa diucap selaku waktu kerja lembur serta pengusaha wajib membayar upah kerja lembur. Waktu kerja lembur pula bisa dicoba pada hari libur. Waktu lembur cuma bisa dicoba sangat banyak 3 jam buat 1 hari serta 14 jam buat 1 pekan. Syarat ini diatur dalam pasal 78 Undang- Undang No 13 Tahun 2003.³ Bagi Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga kerja serta Transmigrasi Republik Indonesia No Kep. 102/

² Caray, *Hukum ketenaga kerjaan; efektifitas peraturan-peraturan perusahaan* , (on-line), tersedia di <http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/11/hukum-ketenaga-kerjaanefektifikas.html>. (PT. Detede : 4 januari 2011)

³ Peraturan Pemerintah republik indonesia, tentang *Pengusaha dalam mempekerjakan pekerja*, (pasal 78 No 13 tahun 2003)

men/ VI/ 2004, industri yang mempekerjakan pekerja sepanjang waktu kerja lembur berkewajiban:

1. Membayar upah kerja lembur.
2. Berikan peluang buat rehat seperlunya.
3. Membagikan santapan serta minuman sekurang- kurangnya 1. 400 kalori apabila kerja lembur dicoba sepanjang 3 jam ataupun lebih (tidak boleh ditukar oleh duit).

Waktu kerja lembur wajib dilaksanakan dengan perintah tertulis dari pengusaha serta persetujuan tertulis dari pekerja yang bersangkutan, setelah itu terbuat catatan pekerja yang bersedia bekerja lembur dengan ditandatangani oleh pekerja yang bersangkutan serta pengusaha. Pengusaha wajib membuat catatan penerapan kerja lembur yang muat nama pekerja serta jangka waktu lembur. Ada pula kriteria pekerja staf yang tidak berhak memperoleh upah lembur merupakan:

1. Yang menduduki jabatan struktural dalam organisasi industri.
2. Yang mempunyai kewajiban, tanggung jawab serta wewenang terhadap kebijakan industri.
3. Yang menemukan upah yang lebih besar daripada pekerja yang lain.
4. Yang menemukan sarana yang lebih baik daripada pekerja yang lain .⁴

d. Menentukan Sistem kerja dari segi waktu

Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang spesifik pada tingkat kecepatan kerja yang normal dan dalam lingkungan kerja yang baik pada saat itu diperlukan seorang operator yang sudah terlatih dan “*Qualified*” sehingga dapat menentukan pengukuran waktu kerja.⁵

⁴ Keputusan Menteri Tenaga kerja serta Transmigrasi Republik Indonesia, *waktu kerja lembur dan upah kerja lembur* (pasal 7 No Kep. 102/ men/ VI/ 2004)

⁵ F.W. Taylor dan F.B., Jurnal perancangan sistem kerja, <http://mylaporanti.blogspot.com/2015/09/makalah-perancangan-sistem-kerja-psk.html>, (Oktober 2015)

Jenis-jenis pengukuran waktu kerja :

- a. Langsung
 - 1. Pengukuran jam henti (*Stopwatch time study*)
 - 2. Sampling kerja (*work sampling*)
- b. Tak langsung
 - 1. Data waktu baku (*standar data*)
 - 2. Data waktu gerakan (*predetermined time system*)

Tabel 1.5

kekurangan dan kelebihan dalam pengukuran langsung dan tak langsung

1. Pengukuran langsung	2. Pengukuran tidak langsung
<p>Kelebihan :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Praktis, mencatat waktu saja tanpa harus mengurangi pekerjaan ke dalam elemen pekerjaan tersebut. 	<p>Kelebihan :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Waktu yang dibutuhkan relatif singkat, hanya mencatat elemen gerakan satu kali saja. b. Biaya yang dibutuhkan relatif murah.
<p>Kekurangan :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Dibutuhkan waktu yang relatif lama untuk memperoleh data waktu yang banyak dengan tujuan untuk mendapatkan pengukuran yang lebih teliti dan akurat. b. Biaya yang dibutuhkan sangat mahal karena harus meninjau langsung tempat dimana pekerjaan pengukuran berlangsung. 	<p>Kekurangan :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Belum adanya data waktu gerakan yang berupa <i>3 able</i>, waktu gerakan yang menyeluruh dan rinci. b. Dibutuhkan ketelitian yang sangat tinggi untuk seorang pengamat pekerjaan karena akan mempengaruhi terhadap hasil perhitungannya.

	c. Data waktu gerakan harus disesuaikan dengan kondisi pekerjaan di pabrik.
--	---

e. Faktor yang mempengaruhi Sistem Kerja

1. Pemimpin Perusahaan

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi sistem kerja karyawan adalah pemimpin dari perusahaan tempat mereka bekerja. Pemimpin memiliki peranan penting di dalam sebuah perusahaan atau organisasi yakni untuk memberikan motivasi dan arahan bagi seluruh karyawan agar mereka dapat memberikan hasil yang terbaik dalam memajukan perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

Sistem kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja. Apabila karyawan tersebut bekerja di lingkungan yang kurang suportif dan bahkan memiliki rekan kerja yang tidak bisa diajak untuk bekerja sama, maka hal tersebut dapat membuat karyawan menjadi cepat jenuh dan kehilangan motivasi untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan.

4. Beban Pekerjaan

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi sistem kerja karyawan adalah beban pekerjaan yang bisa jadi terlalu banyak atau melebihi kapasitas dari yang semestinya. Oleh karena itu, sebagai seorang atasan, harus dapat mengetahui seberapa besar kemampuan masing-masing karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan memberikan pekerjaan tersebut sesuai dengan porsinya.

Bahwasanya dalam beberapa perusahaan memiliki keterbatasan tenaga kerja, namun memiliki permintaan yang cukup tinggi dari *customer*. Akan

tetapi, sebagai seorang pemimpin dapat mencoba mengatasi hal-hal tersebut dengan menambah karyawan atau membekali karyawan yang saat ini sudah bekerja di perusahaan tersebut agar dapat bekerja secara cepat dan efektif.

5. Kemampuan Individual

Kadangkala, seorang karyawan bisa saja mengalami kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan karena adanya keterbatasan kemampuan. Selain itu, mungkin saja karyawan tersebut belum pernah mengerjakan tugas tersebut sehingga mereka tidak mengerti harus bagaimana untuk menyelesaikannya.⁶

2. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam bekerja menurut Hasibuan, menjelaskan bahwa loyalitas atau kesetiaan ialah suatu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan tersebut, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam ataupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak memiliki tanggung jawab.⁷

Loyalitas adalah kesetiaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk dapat menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib maka kemajuan atau kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh mereka. kemajuan perusahaan dapat dirasakan oleh karyawan dalam pembagian laba perusahaan, peningkatan kompensasi karyawan, peningkatan

⁶ Sanusi, Anwar, Metodologi Penelitian Bisnis, (Jakarta : Salemba Empat, 2015)

⁷ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Haji Masagung, 2011), 58.

profesional karyawan, serta pemberian berbagai fasilitas dari perusahaan yang akan diterima oleh karyawan.⁸

Perusahaan harus mendorong agar karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan yang loyal akan mudah dikembangkan, mempunyai inisiatif untuk kemajuan perusahaan, selalu mendukung program-program perusahaan, ikut serta memecahkan masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan ke depan, menghormati pimpinan, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja.⁹

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan kesediaan dan kesetiaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, dan pikiran untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus karyawan.

b. Loyalitas dalam pandangan islam

Dalam islam, loyalitas disebut juga *al-wala'*. *Wala'* adalah kata mashdar dari *fi'il* "*waliya*" yang artinya dekat. Yang dimaksud dengan *wala'* di sini adalah dekat kepada kaum muslimin dengan mencintai mereka, membantu dan menolong mereka atas musuh-musuh mereka dan bertempat tinggal bersama mereka Sedangkan *bara'* adalah mashdar dari *bara'ah* yang berarti memutuskan atau memotong. "*baralqolama*" artinya memotong pena. Maksudnya disini ialah memutuskan hubungan atau ikatan hati dengan orang-orang kafir, sehingga tidak lagi mencintai mereka, membantu dan menolong mereka serta tidak tinggal bersama mereka Menurut Muhammad Said Al-Qahthani di dalam bukunya "*al-wala' wal-bara'*" adalah di dalam lisan arab, kata *al-wala'* itu sama dengan *al-muwalat*. Ibnu A'rabi menjelaskan, "jika ada

⁸ Suparmoko, Irawan M. Ekonomi Pembangunan. (Yogyakarta: BPEF, 2002), 190

⁹ Suparmoko, Irawan M. 2002. Ekonomi Pembangunan. (Yogyakarta : BPEF, 2002), 192

dua orang sedang berselisih lalu datanglah orang ketiga untuk mendamaikan mereka, tetapi ia condong kepada salah satunya sehingga ia membantunya atau berpihak kepadanya.¹⁰ Oleh karena itu, bila dikatakan, *wala fulanun fulanun*, artinya fulan membantu fulan jika ia mencintainya. Di antara hak tauhid adalah mencintai ahlinya yaitu para muwahhidin, serta memutuskan hubungan dengan para musuhnya yaitu kaum musyirikin. Allah SWT berfirman:

إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَهُمْ رُكْعُونَ

“Sesungguhnya penolongmu hanyalah Allah, Rasul-nya, dan orang-orang yang beriman, yang melaksanakan sholat dan menunaikan Zakat, seraya tunduk (kepada Allah)”. (Al maidah ayat 55)

وَمَنْ يَتَوَلَّ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَالَّذِينَ آمَنُوا فَإِنَّ حِزْبَ اللَّهِ هُمُ الْغَالِبُونَ

“Dan barang siapa menjadikan Allah, Rasul-nya, dan orang-orang yang beriman sebagai penolongnya, maka sungguh pengikut (agama) Allah itu menang”. (Al maidah ayat 56)

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki ataupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (An Nahl Ayat 97)

Dari ayat-ayat di atas dapat dijelaskan bahwa wajibnya loyalitas kepada orang-rang mukmin, dan memusuhi orang-orang kafir serta kewajiban

¹⁰ Shalih bin Fauzan bin Abdullah Al Fauzan, *Kitab Tauhid*, (Jakarta: Akafa Press, 1998), h. 143

menjelaskan bahwa loyal kepada sesama umat Islam adalah kebajikan yang amat besar, dan loyal kepada orang kafir adalah bahaya besar.

c. Aspek aspek Loyalitas

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto, yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :¹¹

1. Taat pada peraturan

Karyawan memiliki tekad serta kesanggupan buat menaati seluruh peraturan, perintah dari industri serta tidak melanggar larangan yang sudah ditetapkan baik secara tertulis ataupun tidak tertulis. Kenaikan ketaatan tenaga kerja ialah prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka kenaikan loyalitas kerja pada industri.

2. Tanggung jawab

Ciri pekerjaan serta prioritas tugasnya memiliki konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta pemahaman tiap efek melakukan tugas hendak membagikan penafsiran tentang keberanian serta kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini hendak melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain kalau karyawan yang memiliki loyalitas yang besar hingga karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang lebih baik.

3. Perilaku kerja

¹¹ Vannecia Marchelle Soegandhi, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim” ,(Jurnal AGORA Vol. 1, No. 1, Universitas Kristen Petra,2013)

Perilaku memiliki sisi mental yang pengaruhi orang dalam membagikan respon terhadap stimulus menimpa dirinya diperoleh dari pengalaman bisa merespon stimulus bukanlah sama. Terdapat yang merespon secara positif serta terdapat yang merespon secara negatif. Karyawan yang mempunyai loyalitas besar hendak mempunyai perilaku kerja yang positif. Perilaku kerja yang positif meliputi :¹²

- a) Keinginan buat bekerja sama. Bekerja sama dengan orang- orang dalam suatu kelompok hendak membolehkan industri bisa menggapai tujuan yang tidak bisa jadi dicapai oleh orang- orang secara individual.
- b) Rasa mempunyai. Terdapatnya rasa turut mempunyai karyawan terhadap industri hendak membuat karyawan mempunyai perilaku buat turut melindungi serta bertanggung jawab terhadap industri sehingga pada kesimpulannya hendak memunculkan loyalitas demi tercapainya tujuan industri.
- c) Mempunyai rasa suka terhadap pekerjaannya. Dengan hal tersebut karyawan akan lebih bertanggung jawab dan dapat dipercaya karena akan kesukaanya terhadap pekerjaan tersebut

Ikatan antar individu. Karyawan yang memiliki loyalitas karyawan besar mereka hendak memiliki perilaku fleksibel kearah ikatan antara individu. Ikatan antara individu ini meliputi: ikatan sosial diantara karyawan. Ikatan yang harmonis antara atasan serta karyawan, suasana kerja serta sugesti dari sahabat sekerja .¹³

d. Faktor yang dapat mempengaruhi Loyalitas karyawan

Dalam loyalitas kerja bisa terbentuk apabila karyawan merasa tercukupi dalamenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam sesuatu industri. Yuliandri menegaskan jika faktor- aspek yang

¹² Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015)

¹³ Soekinjo. DR.1992. Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta Rineka Cipta, 2013), 25

mempengaruhi loyalitas karyawan ialah adanya fasilitas- sarana kerja, tinjauan kesejahteraan, atmosfer kerja serta upah yang diterima dari industri. Selanjutnya Steers dan Porter memberi tahu jika timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh sebagian aspek , ialah :¹⁴

- 1) Karakteristik individu, meliputi umur, masa kerja, tipe kelamin, tingkatan pembelajaran, pendidikan terakhir, serta sebagian watak karakter.
- 2) Karakteristik pekerjaan, berbentuk tantangan kerja, job stress, peluang berhubungan sosial, job enrichment, serta kecocokan tugas.

Bersumber pada faktor- faktor yang sudah dijabarkan di atas bisa dilihat kalau tiap-tiap aspek memiliki akibat tertentu untuk kelangsungan hidup industri, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh industri baru bisa terpenuhi apabila karyawan mempunyai ciri semacam yang diharapkan serta industri sendiri sudah sanggup penuhi harapan- harapan karyawan, sehingga bisa disimpulkan kalau aspek yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi: terdapatnya fasilitas- fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, atmosfer kerja upah yang diterima, ciri individu orang ataupun karyawan, ciri pekerjaan, ciri desain industri serta pengalaman yang diperoleh sepanjang karyawan menekuni pekerjaan itu.¹⁵

Salah satu survey tentang loyalitas yang menunjukkan bahwa pendorong utama untuk loyalitas karyawan adalah fairnes. Hal ini mencakup : fair dalam penggajian, fair dalam penilaian kerja, dan fair dalam perumusan dan pengimplementasikan kebijakan. Loyalitas karyawan juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik, antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Karyawan harus tahu bahwa atasan

¹⁴ Dedy Sumardhan, St, "*Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Loyalitas Karyawan*", (Skripsi: Universitas Sumatera Utara, 2014).

¹⁵ Adi Kusumo, Yunanto. Analisis Kinerja Keuangan Bank Syariah Mandiri. Jurnal Ekonomi Islam Vol II No.1 Juli 2007.

mereka melakukannya mereka sebagai pribadi tidak sekedar sumbu daya sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi perusahaan. apabila karyawan percaya bahwa dalam tujuan perusahaan karyawan dapat mencapai tujuan mereka.¹⁶

e. Indikator Loyalitas

Menurut Runtu loyalitas karyawan tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam perusahaan. Apabila perusahaan menginginkan seorang karyawan yang loyal. Perusahaan harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari perusahaan yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa suka duka perusahaan adalah suka dukanya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktifitas yang melampaui standar, memiliki perilaku altruis, serta memiliki hubungan timbal balik dimana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas perusahaan terhadap karyawannya.

Ada 16 indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan, yaitu:

1. Tetap bertahan dalam perusahaan
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
3. Menjaga bisnis perusahaan
4. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan
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

¹⁶ Strees, petters. Antecedents of Employee Loyalty in an Emerging Economy.2011, 25

12. Mau mengikuti arahan dan intruksi
13. Merawat properti 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.¹⁷

Pamudi juga menambahkan bahwa 5 faktor yang menjadi tolak ukur yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu :

1. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun pelanggannya dengan baik.
2. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya.
3. karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh pesaing.
4. karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang baik.
5. Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator loyalitas adalah :

1. Tetap bertahan dalam perusahaan.
2. Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
3. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum.
4. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.
5. Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
6. Mau bekerja lembur.
7. Merawat properti perusahaan dan atau tidak memboroskannya.
8. Menaati peraturan perusahaan.

¹⁷ Powers, Edward L.2000. Employee Loyalty, 8-9

9. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.¹⁸

f. Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Anaroga (1992) yang dikutip oleh Sasmitaningrum (2008) mengemukakan ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu:

- 1) Hubungan yang erat antar karyawan,
- 2) Saling keterbukaan dalam hubungan kerja,
- 3) Saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan,
- 4) Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja,
- 5) Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan, Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.¹⁹

g. Peran Loyalitas karyawan terhadap perusahaan

Peran loyalitas karyawan merupakan kesetiaan dalam menjalankan tugas profesinya terhadap perusahaan. Terkait dengan hal tersebut seorang karyawan dituntut memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil yang memuaskan. Kesetiaan Karyawan dalam menjalankan tugas merupakan refleksi dari tugas dan tanggung jawab karyawan dalam berperan sebagai pekerja yang harus dijalankan. Loyalitas kerja karyawan merupakan perwujudan komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya. karyawan yang memiliki komitmen tinggi tentunya akan menunjukkan loyalitas kerja karyawan yang baik. Dapat diketahui dari keseriusan karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya.²⁰

3. Karyawan

a. Pengertian Karyawan

¹⁸ Pamudi. Loyalitas Karyawan. [Http//Digilib. Vinsby. Ac. Id./530/4/bab25202](http://Digilib.Vinsby.Ac.Id./530/4/bab25202). (Diakses pada tanggal 29 Agustus jam 20.14)

¹⁹ Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Penerbit LepKhai, 2010)

²⁰ Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi I*. (Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia, 2006)

Karyawan ialah merupakan aset industri. Kedatangan karyawan begitu sangat berarti sampai dikala saat ini, tanpa terdapatnya karyawan tidak hendak terjalin kelancaran serta proses penciptaan sesuatu industri. Bagi Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 mengatakan kalau karyawan merupakan tiap orang yang sanggup melaksanakan pekerjaan guna mendapatkan/ menciptakan benda serta jasa buat memenuhi kebutuhan sendiri ataupun warga, baik didalam ataupun diluar ikatan pekerjaan. Dari perihal tersebut hingga yang diartikan dengan tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan di dalam ikatan kerja merupakan tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan terhadap tiap wujud usaha(industri) ataupun perorangan dengan menerima upah tercantum tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan diluar ikatan kerja. Karyawan ialah kekayaan utama dalam suatu industri, sebab tanpa terdapatnya keikutsertaan mereka, kegiatan industri tidak hendak terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Bagi Hasibuan Karyawan merupakan orang penjual jasa(benak ataupun tenaga) serta menemukan kompensasi yang besarnya sudah diresmikan terlebih dulu. Subri mengemukakan karyawan merupakan penduduk dalam umur kerja(berumur 15- 64 tahun) ataupun jumlah segala penduduk dalam sesuatu Negeri yang memproduksi benda serta jasa bila terdapat permintaan terhadap tenaga mereka, serta bila mereka ingin berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.

b. Tujuan Karyawan

Kedudukan karyawan selaku sumber daya manusia yang sangat diperlukan buat memastikan kesuksesan berdirinya sesuatu industri. Karyawan ataupun human capital jadi sangat berarti sebab bisa menciptakan nilai bonus untuk industri tersebut, hingga kedudukan dan guna seseorang karyawan bertujuan buat menolong memperlancar produktivitas serta mengoptimalkan kinerja dan memanfaatkan waktu secara efisien, karena bila karyawan tidak bekerja secara produktif serta tidak efektif, hingga karyawan tidak lagi jadi aset

sumber daya manusia terutama untuk industri, tetapi jadi penghambat buat industri semacam karyawan dalam bekerja mempunyai sikap prokrastinasi. Perihal ini pula sampaikan oleh Erde kalau prokrastinasi yang dicoba oleh karyawan dalam bekerja hendak merugikan industri serta membatasi pertumbuhan dalam industri. Sehingga untuk karyawan hendaklah mempengaruhi hal yang baik serta mendapatkan evaluasi positif dari industri yang bersangkutan.

c. Karyawan sebagai sumber daya manusia

Bagi Simamora manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, evaluasi, pemberian balas jasa, serta pengelolaan orang anggota organisasi ataupun kelompok pekerja. Sebaliknya bagi Dessler manajemen sumber daya manusia didefinisikan selaku kebijakan serta aplikasi memastikan aspek “manusia” ataupun sumber energi manusia dalam posisi manajemen, tercantum aspek “orang” ataupun sumber energi manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, serta evaluasi. manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan para orang buat menggapai tujuan-tujuan organisasi. Tidak hanya program pelatihan pihak manajemen butuh mencermati pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi ialah salah satu guna manajemen sumber daya manusia, memiliki peranan yang sangat berarti dalam sesuatu organisasi/ industri. Pemberian kompensasi finansial serta kompensasi nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan selaku upaya buat tingkatkan mutu kehidupan para karyawan. Kompensasi ialah perihal yang berarti untuk karyawan selaku orang, sebab pemberian kompensasi ialah pencerminan ataupun dimensi nilai pekerjaan itu sendiri.²¹

²¹ Noviantoro, Djatmiko, “ *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia.* (Tesis Universitas Sumatra Utara Medan, 2010)

