

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen SDM adalah prosedur penyiapan, pengorganisasian, serta pengawasan SDM pada sebuah badan usaha. Handoko (2020:1) mengartikan manajemen SDM menjadi seleksi, perolehan, pengembangan, serta penjagaan kualitas SDM guna meraih capaian organisasi.

Menurut Hadi *et al.*, (2022) manajemen SDM mempunyai empat capaian, yakni:

1. Pengakuan terhadap kehadiran manajemen SDM (HRDM) serta partisipasinya bagi terainya tujuan organisasi, yaitu manajemen sumber daya manusia (HRDM) dan efektivitas perusahaan.
2. Tujuan fungsional, yakni menjaga suatu departemen pada taraf yang mencukupi keperluan perusahaan. Apabila standar pengelolaan SDM nya rendah, maka nilai SDM nya akan hilang.
3. Sasaran Sosial: Respons etis serta sosial atas keperluan serta hambatan masyarakat lewat cara-cara meminimalisir pengaruh negatif atas organisasi.

Maka dari itu, SDM merupakan satu faktor esensial bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Badan usaha wajib melaksanakan usaha penguatan keahlian SDM guna mendorong performa organisasi.

##### **2.1.2 Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan mengacu pada suatu sikap atau perasaan setia seseorang terhadap pekerjaannya, perusahaan atau organisasi (Bisnis *et al.*, 2018). Loyalitas karyawan dalam perusahaan tercermin dengan sikap bersedia untuk mendukung, mempertahankan, dan tetap setia meskipun dihadapkan pada tekanan atau godaan untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan. Selain itu, karyawan juga akan berupaya memberikan kontribusi yang positif terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Astiti *et al.*, (2019) menyatakan loyalitas pada karyawan dalam perusahaan ditimbulkan atas rasa puas bekerja yang telah dilalui karyawan dan berkaitan erat dengan kinerja dari sumber daya manusia. Karyawan dengan sikap loyalitas cenderung rela berkorban demi perusahaan, pengorbanan yang diberikan yaitu berupa memberikan waktu dan tenaga lebih serta beban pikiran yang membludak, akan tetapi karyawan tidak menuntut kompensasi atas kontribusi yang telah diberikan.

Putra & Sriathi (2018) mengatakan bahwa loyalitas karyawan memberikan pengaruh besar bagi badan usaha, karena apabila karyawan setia pada badan usaha, artinya akan meningkatkan kinerja dan operasional perusahaan juga akan lebih stabil. Salah satu cara untuk mengetahui suatu karyawan loyal atau tidak pada perusahaan dapat dilihat dari indikator loyalitas itu sendiri. Loyalitas yaitu mencakup “Menaati peraturan, kemampuan melaksanakan tugas, kemauan untuk bekerjasama, sikap kerja dan rasa memiliki”.

Menurut Nursiti & Fedrick (2018), loyalitas merupakan suatu hubungan ketertarikan antara karyawan dengan perusahaan sehingga secara sadar menaati aturan, melakukan pekerjaan sebaik mungkin dengan waktu yang tepat dan bersikap jujur. Namun sebaliknya karyawan dengan loyalitas rendah cenderung sering mangkir kerja, absen dan bahkan dengan mudah pindah ke perusahaan lain jika fasilitas yang ditawarkan lebih memadai (Nasution, 2019). Dengan demikian, hubungan antara karyawan dengan perusahaan dapat dijelaskan sebagai hubungan yang saling memberikan manfaat, misalnya, dalam perusahaan membutuhkan karyawan dan begitupun sebaliknya.

Merujuk pada penjelasan di atas, loyalitas karyawan dapat dimaknai berupa rasa setia atas badan usaha yang diwujudkan melalui menjalankan pekerjaan serta kewajiban yang diserahkan badan usaha sebaik mungkin. Serta karyawan yang loyal condong untuk sukarela berkontribusi lebih banyak kepada perusahaan.

### 2.1.2.1 Indikator Loyalitas Karyawan

Terdapat beberapa indikator oleh Rivai, A. dan Nugrahini, (2022) berikut diantaranya:

a) Taat Pada Peraturan

Loyalitas menaati peraturan muncul dari persepsi pekerja bahwa peraturan diberlakukannya semata-mata untuk memperlancar alur kerja dan karyawan tidak merasa terpaksa melakukannya.

b) Tanggung Jawab

Karyawan yang bertanggung jawab melakukan pekerjaannya dengan antusias dan mengembangkan keterampilan yang berguna dalam pekerjaannya.

c) Kemauan Untuk Bekerjasama

Seseorang yang memiliki sikap loyal, tidak segan-segan untuk bekerjasama dengan rekan kerja dalam tim, karena hal ini bisa meraih capaian yang sekiranya tidak sanggup diraih sendiri.

d) Hubungan Antar Individu

Karyawan yang memiliki sikap loyal memiliki relasi pribadi yang baik dengan pegawai lain maupun pimpinannya.

e) Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Seorang pekerja pasti pernah merasa jenuh atau penat dalam bekerja. Oleh karena itu, jika karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, masalah tersebut pasti akan teratasi.

### 2.1.3 Beban Kerja

Dengan kata lain beban kerja merupakan suatu pekerjaan maupun kewajiban yang dibagikan untuk seorang pekerja serta wajib dituntaskan pada jangka waktu khusus. Pekerjaan yang menuntut fisik dan mental pada sebuah perusahaan bisa berdampak pada kondisi emosi pekerja baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Setiap perusahaan menginginkan pencapaian dari setiap karyawan yang bekerja di dalamnya, karena percaya hal itu akan membantu perusahaan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan stres, yang disebabkan oleh tuntutan terlalu tinggi (Sulastri, 2020). Oleh karena itu, kelangsungan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, dan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dan

maksimal maka perlu diperhatikan sumber daya manusianya. Dalam setiap jenis pekerjaan pasti memiliki kesulitan masing-masing dan diri manusia dirancang agar dapat melakukan aktivitas kerja sehari-hari.

Dari segi ergonomi, beban kerja yang dibebankan badan usaha terhadap karyawannya wajib seimbang serta selaras dengan pemahaman serta kemahiran fisik karyawannya (Mahawati, E., 2021). Selain itu, loyalitas karyawan meningkat ketika beban kerja sesuai serta terkait dengan kinerja (Coker *et al.*, 2018). Memang beban kerja berlebih dapat memberikan dampak yang tidak baik bagi karyawan, namun beban kerja yang rendah ternyata juga memiliki dampak negatifnya. Munculnya rasa bosan dalam bekerja yang menyebabkan seorang karyawan bisa menjadi tidak produktif dan dapat menyebabkan munculnya rasa jenuh pada diri karyawan sehingga dapat menyebabkan stress (Jabatan *et al.*, 2020).

Setiap pekerja memiliki jam istirahat, namun ternyata tidak sedikit karyawan yang menggunakan waktu istirahatnya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, tingkat stamina dan kinerja karyawan menjadi menurun, dan banyak karyawan yang merasa lemas dan lesu akibat berkurangnya energi dalam tubuh (Wangi, N., 2020). Sehingga kemungkinan timbulnya emosional yang tidak stabil pada karyawan, dan berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Karyawan yang merasa jumlah pekerja tidak setara atas total tugas yang wajib dituntaskan akan menimbulkan stress kerja sehingga tidak dapat loyal terhadap perusahaan. Stress kerja merupakan respon tubuh terhadap setiap beban atau tuntutan yang sedang dialami, dan muncul apabila pekerja tersebut tidak dapat mengatasi pekerjaan yang diberikan karena diluar batas kemampuannya (Bhastary, 2020).

Sebuah studi oleh Lestari dkk. (2020), beban kerja dibagi menjadi segelintir faktor unik seperti dibawah ini: 1. Persyaratan tugas menggunakan metrik. Beban kerja terlalu berat, pekerjaan dilaksanakan melalui tekanan waktu, tugas yang diserahkan tidak sampai pada tingkat keterampilan, tugas tidak sampai pada tingkat kemahiran, tugas dilaksanakan di luar kemampuan karyawan, Dalam pekerjaan yang terdapat gangguan. 2. Persyaratan fisik melalui indikator. Beban kerja yang berlebihan bisa berdampak pada kesehatan fisik, memperburuk mental individu, mempengaruhi kesehatan, serta mengakibatkan menurunnya lingkungan kerja yang sesuai serta nyaman. Terlalu banyak yang dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan saat menjalani pekerjaan, biasanya disebabkan karena adanua pekerjaan berlebih yang harus dilakukan dengan keterbatasan waktu yang singkat dan

kurangnya jumlah karyawan.

Pendapat Arfani & Luturlean (2018) menyatakan seorang pemimpin perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan sesuai dengan hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap pekerjanya. Dalam artikel Tatang mulyana sinaga (2023) banyak peneliti memperkirakan jika beban kerja meningkat, maka hal itu dapat memicu keinginan untuk menjauh diri dari pekerjaan. Tetapi kenyataannya pada saat yang sama, tingginya beban kerja justru menghalangi karyawan untuk benar-benar beristirahat karena teringat beban pekerjaannya. Dan menurut penelitian Wulandari & Dessyarti (2022), Beban kerja merupakan satu aspek yang menaikkan taraf produktivitas kerja. Setiap tugas yang dilaksanakan suatu individu menimbulkan beban kerja bagi orang tersebut, serta beban kerja ini ditentukan oleh cara orang ini melaksanakan pekerjaan tersebut.

Merujuk pada kajian-kajian yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan jika beban kerja yang melebihi batas wajar bisa berdampak bagi keadaan emosi serta performa karyawan. Oleh karena itu, bagi perusahaan sangatlah esensial dalam menentukan beban kerja karyawannya, sebab beban kerja yang berlebihan bisa berdampak bagi produktivitas dalam bekerja.

### **2.1.3.1 Indikator Beban Kerja**

Merujuk pada Arfani & Luturlean (2018) berpendapat terdapat beberapa parameter untuk beban kerja, antara lain:

- 1) Beban waktu

Menunjukkan berapa lama waktu yang diperlukan guna menyiapkan, menjalankan, serta mengawasi suatu tugas atau pekerjaan.

- 2) Beban usaha mental

Menunjukkan usaha mental yang besar saat menjalankan tugas.

- 3) Beban Tekanan Psikologis (*psychological stress load*)

Hal ini melibatkan risiko professional, kebingungan, dan frustrasi pada tingkat tertentu.

### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

Pada kajian Thomas Stefanus Kaihatu dkk (2015), lingkungan kerja mengacu pada peralatan serta fasilitas yang terdapat di lingkungan tempat karyawan bekerja

dan bisa mempengaruhi kinerja kerjanya. Untuk meraih capaian organisasi, organisasi harus mampu mencetak lingkungan kerja yang positif serta nyaman, entah fisik atau non fisik. Aspek internal serta eksternal yang terdapat di lokasi kerja karyawan adalah faktor fisik, contohnya kursi, meja kerja, serta perlengkapan lainnya yang bisa berdampak pada kegiatan kerja karyawan ini (Riani & Putra, 2017).

Pendapat berbeda diungkapkan Rahayu & Rushadiyati (2021) yang juga memiliki gagasan jika lingkungan kerja yang mendukung dapat membentuk rasa aman serta tenang bagi karyawan, jadi mereka bisa bekerja dengan maksimal. Lingkungan kerja juga berdampak pada cara karyawan melaksanakan tugasnya. Saat karyawan puas terhadap lingkungan kerjanya, pekerjaan jadi lebih menyenangkan. Di sisi lain, kajian Siahaan & Bahri (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja di organisasi memiliki pengaruh langsung serta tidak langsung, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa mengurangi produktivitas karyawan, dan hal ini sangat penting bagi karyawan yang bekerja di sana.

Merujuk pada kajian-kajian di atas, bisa ditarik simpulan jika dalam lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif bisa menimbulkan dampak positif untuk karyawan seperti meningkatkan produktivitas, dan memberikan rasa tenang saat bekerja sehingga pekerjaan akan lebih cepat selesai.

#### **2.1.4.1. Indikator Lingkungan Kerja**

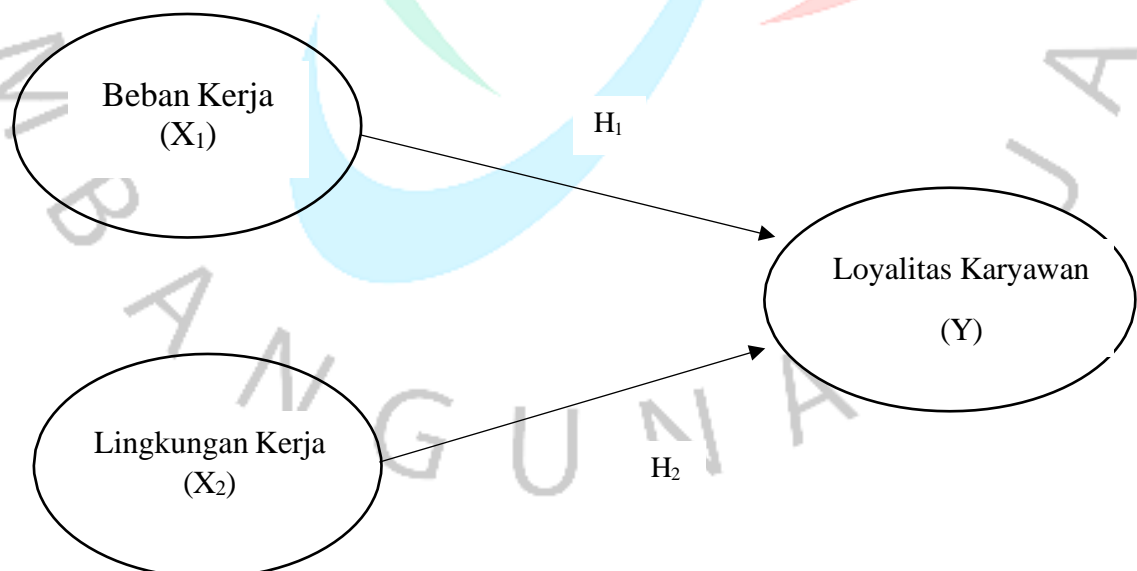
Menurut penelitian Hasi *et al.*, (2020) terdapat beberapa indikator dalam lingkungan kerja yaitu:

- a) Sarana serta Prasarana
- b) Sirkulasi Udara
- c) Penerangan Tempat Kerja
- d) Interaksi Karyawan
- e) Kondisi Tempat Kerja

## 2.2 Kerangka Berpikir

Karyawan ialah SDM yang memiliki peran aktif serta mendominasi dalam perusahaan serta memainkan peran penting dalam membantu kesuksesan. Dengan adanya perusahaan yang mampu memberikan beban kerja yang sesuai dapat membantu meningkatkan produktivitas saat bekerja. Sehingga dapat menimbulkan munculnya loyalitas terhadap perusahaan. Namun dalam menciptakan loyalitas kerja adalah aspek yang sukar dilakukan perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang loyal, diperlukan adanya dorongan guna menciptakan lingkungan kerja yang aman serta nyaman sehingga karyawan akan nyaman saat bekerja. Perusahaan bisa memotivasi karyawannya melalui penghargaan, insentif dan perlengkapan yang memadai agar dapat bekerja dengan efisien serta efektif.

Merujuk pada pembahasan tersebut, peneliti telah menyimpulkan jika beban kerja bisa berdampak pada performa karyawan di dalam perusahaan. Beban kerja yang sesuai dapat menimbulkan rasa loyal pada karyawan di dalam perusahaan. Peneliti juga menyimpulkan bahwa lingkungan di sekitar kerja memiliki pengaruh penting dalam melakukan aktivitas kerja, sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu.



**Gambar 1 Model Penelitian**

Sumber: Dibuat oleh Peneliti, 2023.

## 2.3 Hipotesis

### 2.3.1 Beban kerja mempengaruhi loyalitas karyawan

Melalui kajian Fajarullaili (2018) menerangkan jika beban kerja berdampak positif bagi loyalitas karyawan sebab makin banyak beban kerja yang didapat maka makin tinggi juga loyalitasnya. Ini dikarenakan karyawan tidak suka menganggur sebab dapat memunculkan kebosanan. Serta merujuk pada kajian Coker dkk (2018), beban kerja berdampak positif bagi loyalitas, sebab mereka menjelaskan bahwa beban kerja yang selaras dengan keterampilan dapat mendorong karyawan yang loyal. Melalui penelitiannya Syahbani (2020) dijelaskan bahwa tugas yang belum tuntas adalah kewajiban karyawan. Selain itu, keadaan beban kerja yang tidak selaras dengan keahliannya bisa membuat karyawan sakit, yang dapat membuat karyawan merasa kesehatannya terganggu, jadi bisa berdampak bagi loyalitas. Ada relasi yang besar pada beban kerja dengan loyalitas karyawan, karena beban kerja yang berlebihan berdampak pada kepuasan kerja serta performa karyawan, dan selanjutnya loyalitas karyawan (Eristaria et al., 2020). Jika karyawan dituntut untuk menyelesaikan aktivitas mental serta fisik melalui jangka waktu tertentu, maka persepsi terkait beban kerja akan berpengaruh positif terhadap loyalitas terkait unsur pekerjaan dan atribut peran (Lumban, 2021). Merujuk pada kajian Kurniati (2022), beban kerja berdampak positif bagi loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan meningkat jika beban kerja berupa jam kerja yang optimal. Beban kerja mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal ini tercermin dari untuk meningkatkan loyalitas karyawan di perusahaan, dengan beban kerja yang tidak boleh terlalu tinggi (Suryaningsih & Anwar, 2023).

Melalui beberapa penelitian teoritis serta hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelum ini, peneliti menduga jika beban kerja bisa berdampak pada loyalitas karyawan.

**Hipotesis 1:** Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan



### 2.3.2 Lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan

Lingkungan kerja berdampak positif bagi tingkat loyalitas karyawan sebab jika lingkungan kerja mempunyai sarana yang mencukupi bagi karyawan artinya tingkat loyalitas karyawan bisa naik (Kurniati, 2022). Selain itu, merujuk pada kajian Larastrini & Adnyani (2019), lingkungan kerja mempunyai relasi positif bagi loyalitas karyawan, sebab makin baik lingkungan kerja internal maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif bagi loyalitas sebab makin baik lingkungan kerja karyawan artinya karyawan tersebut akan makin loyal (Putra & Sriathi, 2018). Merujuk pada kajian Asriandi dkk (2018), lingkungan kerja bisa berdampak pada loyalitas karyawan sebab makin nyaman perasaan seorang karyawan terhadap lingkungan kerja artinya akan makin loyal karyawan tersebut. Lingkungan kerja berdampak pada loyalitas kerja karyawan, sebab badan usaha berusaha untuk memastikan lingkungan kerja yang menunjang dimana karyawan merasa nyaman dan menimbulkan loyalitas (Giovanni & Ie, 2022). Terdapat segelintir aspek di lingkungan kerja yang berdampak pada loyalitas karyawan. Khususnya lingkungan yang tepat serta sesuai, contohnya suhu tempat kerja yang normal, pencahayaan yang nyaman, serta kondisi dan situasi yang tidak berisik sehingga memungkinkan karyawan untuk bersantai selama bekerja (Sari & Karnadi, 2019). Lingkungan kerja yang nyaman mempengaruhi loyalitas karyawan pada suatu perusahaan sebab memungkinkan karyawan untuk nyaman serta terlibat pada tugas sehari-hari. Berdasarkan berbagai kajian teoritis serta hasil kajian yang disebutkan di atas, peneliti berpendapat jika lingkungan kerja bisa berdampak pada taraf loyalitas karyawan.

**Hipotesis 2:** Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan