

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Management

Menurut Gesi dan Lamaya (2019) pengertian dari Management berasal dari kata 'to manage' yang memiliki arti yaitu mengatur. Secara etimologis, kata manajemen didapatkan dari istilah dalam bahasa Inggris yaitu management. Kata ini berawal dari manage atau managiere, yang memiliki makna mengatur kegiatan. Sedangkan menurut H. Kara (2014) menjabarkan dari sebuah definisi pengertian manajemen merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan oleh sekumpulan orang maupun sebuah organisasi untuk mengatur kegiatan guna mencapai sebuah tujuan dari organisasi dari hasil kerja sama dan mengutamakan guna dari sumber daya yang organisasi tersebut miliki.

Menurut George R. Terry (2019) berisikan bahwa sebuah manajemen merupakan proses serangkaian yang terdiri dari beberapa kegiatan yang berisi dari dimulainya perencanaan, sebuah penyusunan pengorganisasian, melaksanakan kegiatan, dan pengawasan. Sedangkan menurut Husain dan Fitria (2019) menerangkan arti manajemen itu adalah rangkaian kegiatan yang terdiri dari setiap perencanaan, pengorganisasian, sifat kepemimpinan, maupun pengawasan sumber daya organisasi yang ditempuh untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi secara optimal.

Menurut Kinicki & Williams (2018) pengertian dari manajemen yaitu satu wujud dari usaha guna mencapai goals dari perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien serta dilakukan dengan menyatukan setiap pekerjaan orang yang ada dalam sebuah perusahaan dan mengelola setiap sumber daya yang terdapat dalam perusahaan tersebut dengan melakukan beberapa fungsi planning,

organizing, leading dan controlling. Sedangkan terdapat fungsi dari management menurut Kinicki (2006:4) dalam bukunya yang berjudul “*Management*” terdapat 4 fungsi yang antara lain :

1. Planning / Perencanaan Menyusun serta mengatur setiap cara untuk mencapai setiap goals atau tujuan yang telah di tentukan.
2. Organizing / Pengorganisasian Menyusun setiap tugas dari setiap Sumber Daya Manusia dan Sumber daya yang lainnya untuk menyelesaikan tujuan ya g akan di capai.
3. Leading / Memimpin Sebuah motivasi dalam hal mengarahkan cara lain untiuk mempengaruhi orang supaya bekerja dengan maksimal untuk mencapai goals tersebut.
4. Controlling / Pengendalian Mengawasi kinerja dan ebandingkan tujuan serta melakukan koreksi dari setiap hal yang di lakukan.



Gambar 2.1 Proses Management.

2.2 Sumber Daya Manusia

Menurut Sundiman (2017) sebuah Manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian yang merupakan sebagai suatu proses yang dapat dilakukan guna meningkatkan suatu kualitas kooperasi antar karyawan dalam sebuah organisasi dan dapat mendorong setiap karyawan untuk melakukan penyelesaian masalah yang terjadi di organisasi dengan cara yang efektif dan kreatif.

Sumber daya manusia mengacu pada sebuah kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja setiap karyawan dimana praktik sumber daya manusia memainkan peran dalam memotivasi, memberikan penghargaan dan mempertahankan setiap karyawan (Noe, 2017).

Menurut Kinicki & Williams (2009) sebaik apapun strategi *human resource*, tetap harus memperhatikan undang-undang sumber daya yang perlu diperhatikan oleh manager sehubungan dengan pekerja, diantaranya:

1. *Labor relations*

Undang-undang paling awal yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan harus dilakukan dengan serikat pekerja, dan mereka masih dapat memiliki efek penting. *Collective bargaining* terdiri dari negosiasi antara manajemen dengan karyawan mengenai perselisihan tentang kompensasi, *benefit*, *working conditions*, dan *job security*.

2. *Compensation and Benefits*

Berlaluinya tindakan standar ketenagakerjaan yang adil pada tahun 1938 menetapkan standar hidup minimum bagi pekerja yang terlibat dalam perdagangan antarnegara, termasuk ketentuan upah minimum federal. Dan maksimum kerja perminggu 40 jam dengan jam kerja lebih yang harus dibayar.

3. *Health & Safety*

Mengharuskan organisasi untuk tidak memberikan karyawan working condition yang berbahaya dan kemudian undang-undang memperluas cakupan mengenai kesehatan.

4. *Equal Employment Opportunity*

Upaya untuk mengurangi diskriminasi dalam pekerjaan yang didasarkan pada stereotip ras, etnis, *gender* dan agama.

2.3 Career Development

Menurut Mc Lagan (1989), dalam Lee Y. dan Lee J. Y. (2018), definisi dari career development adalah sebagai penyalarsan perencanaan terhadap individual career planning dan juga organizational career management processes untuk bisa mencapai kesesuaian yang optimal antara kebutuhan individu dan juga kebutuhan organisasi.

Menurut Gilley, et al., (2002), dalam Lee Y. dan Lee J. Y. (2018), mendefinisikan career development sebagai suatu proses yang membutuhkan individu dan juga organisasi untuk bisa menciptakan kemitraan agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan juga beberapa sikap yang dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat menguasai pekerjaan yang sedang dikerjakan saat ini dan juga di masa depan.

Mc Kenzie S., Neilson J. C., dan Palmer S. (2018), bahwa career development dipandang sebagai suatu integrasi dari tiga proses yang saling terkait yaitu, pembentukan dan elaborasi terhadap minat yang relevan dengan career, beberapa pilihan antara akademik dan juga career options, dan yang terakhir kinerja serta kegigihan dalam mengejar pendidikan dan juga pekerjaan.

Career Development merupakan sebuah rangkaian atau porses kegiatan yang dilakukan oleh setiap orang dan dilakukaj secara berkala dan terus menerus saat melakukan pengelolaan karyawan dalam suatu oraganisasi menurut Samuel (2018).

2.4 Compensation

Menurut Fajar dan Heru (2010:145) kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (benefits). Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial.

Menurut Sedarmayanti (2017:173) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang didapat oleh karyawan perusahaan sebagai balas jasa atau ucapan terima kasih atas kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam pengertian lainnya menurut (Edison et al 2017:152) kompensasi adalah suatu bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas jasa, prestasi maupun pekerjaan yang telah dihasilkan oleh karyawan kepada perusahaan atau organisasi.

Dalam buku yang ditulis oleh Siti Mujanah memiliki pengertian bahwa kompensasi merupakan bentuk pendapatan yang berbentuk barang langsung, uang ataupun barang tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi juga dapat berbentuk finansial dan non-finansial (financial reward) yang perusahaan berikan kepada karyawan.

Menurut Swasto dalam Fuaidah *et al.* (2018) definisi kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu dari sudut individu karyawan dan dari sudut perusahaan. Kompensasi ditinjau dari sudut individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada perusahaan.

2.5 Job Security

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Michelle dan Hellen (2016) Job Security berarti karyawan memiliki keyakinan kepada pemimpin bahwa pemimpin akan mempertahankan di luar dari tingkat majunya perusahaan dalam pengelolaan bisnis.

Kraimer et al. (2005) dalam Altinay et al. (2019) job security merupakan keadaan psikologis pekerja mengenai harapan untuk kelangsungan pekerjaan mereka di masa depan dalam suatu organisasi. Menurut Daud (2017) job security didefinisikan sebagai kepastian tentang pekerjaan dan pendapatan karyawan. Lalu menurut Brockner et al. (1992) dalam Dhanpat et al. (2018) keamanan kerja mengacu pada ketika karyawan memiliki kekuasaan dan kendali dalam mengatur pekerjaan mereka dan dapat menjamin pekerjaan mereka di masa depan. Hal tersebut dilihat sebagai kemampuan karyawan untuk mengurangi rasa takut akan diberhentikan dari pekerjaannya (Dhanpat, 2018).

Menurut Sagayno (2019) job security adalah perasaan yang menjamin karyawan untuk kelanjutan pekerjaannya. Orang membutuhkan job security untuk mempertahankan hidupnya dan mendapatkan hak dipromosikan dalam pekerjaan (Mansour dan Hassan, 2019).

Menurut Nobel (2008) keamanan kerja merupakan salah satu hal yang paling kompleks, karena memiliki kekuatan yang dapat mempengaruhi persepsinya dan efek akhirnya yang tidak pasti. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi job security yang sebagai berikut :

1. Faktor lingkungan makro, seperti penurunan ekonomi.
2. Faktor organisasi, seperti restrukturisasi atau perubahan pengawasan di masa yang akan datang.
3. Penilaian diri sendiri atas kinerja, berharga dan “replaceability”.

Keamanan kerja merupakan perasaan memiliki pekerjaan yang layak dan kepastian keberlangsungannya dimasa depan serta tidak ada faktor-faktor yang mengancam (Arabi, 2000 dalam Gholamreza, 2011).

2.6 Work Environment

Lingkungan kerja menurut Anitha et al (2016), lingkungan kerja adalah suatu udara dimana individu, keadaan dan kesempatan dapat mempengaruhi pekerjaan seseorang. Menurut Sedarmayanti dalam Irvianti dan Renno (2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya adalah penerangan atau cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, dan musik di tempat kerja.

Menurut Klaudia et al. (2020) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Ketika lingkungan kerja memiliki suasana yang positif maka dapat mendukung kinerja pegawai sehingga pegawai memiliki tingkat kecintaan yang relatif lebih tinggi terhadap pekerjaannya.

Sutrisno memberikan definisi dalam Asriani dan Setyo (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan aspek penunjang baik sarana maupun prasarana perusahaan yang kondisinya memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan Kerja Fisik : Menurut Sedarmayanti dalam Fuaidah *et al.* (2018) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja, lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan Kerja Non Fisik : Menurut Sedarmayanti dalam Fuaidah *et al.* (2018) lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan dengan karyawan maupun hubungan antar sesama rekan kerja. Dari pengertian diatas dapat diuraikan unsur-unsur lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Hubungan pemimpin dengan karyawan.
2. Hubungan antar karyawan.

Terdapat factor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja, Sedarmayanti dalam Irvianti dan Renno (2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya adalah penerangan atau cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, dan musik di tempat kerja.

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi job security yang antara lain :

1. Factor lingkungan makro
2. Factor organisasi
3. Penilaian diri sendiri berdasarkan kinerja.

2.7 Employee Loyalty

Menurut Jayanti & Wati (2019) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan merupakan konsep yang dibahas dalam konteks sehari-

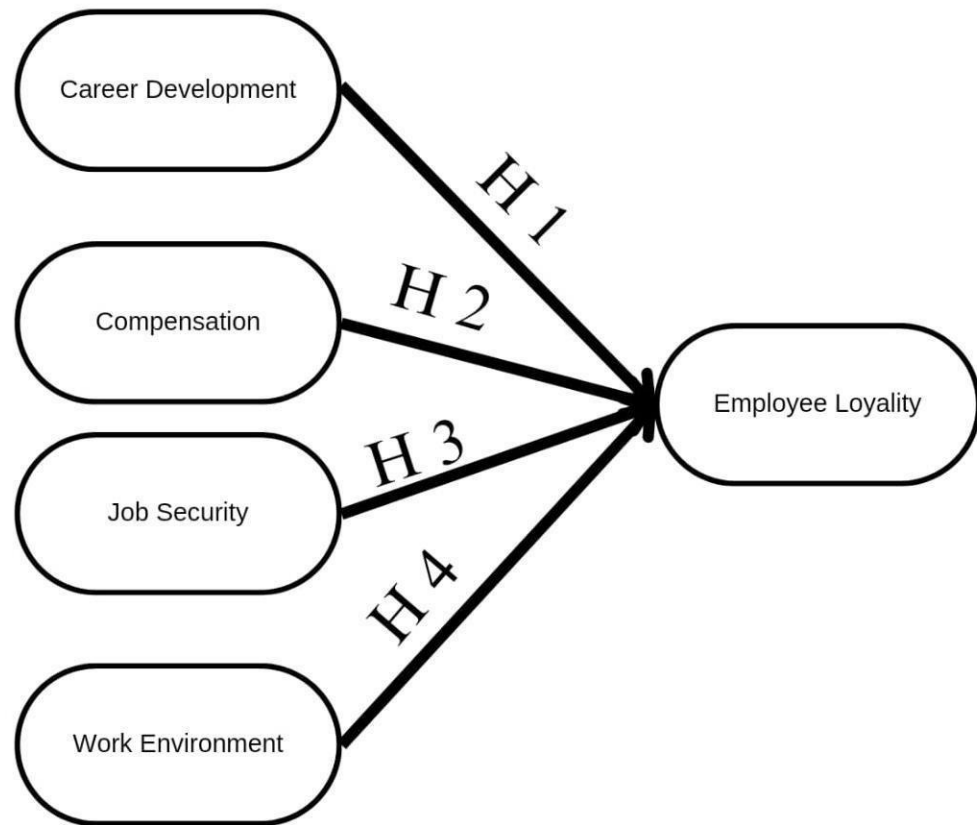
hari namun masih sulit untuk dianalisis dalam banyak hal. Abraham Maslow (2018) yang menjelaskan bahwa setidaknya terdapat 5 (lima) kebutuhan manusia berdasarkan tingkat kepentingannya, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan yang terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Daud (2017) job security didefinisikan sebagai kepastian tentang pekerjaan dan pendapatan karyawan. Lalu menurut Brockner et al. (1992) dalam Dhanpat et al. (2018) keamanan kerja mengacu pada ketika karyawan memiliki kekuasaan dan kendali dalam mengatur pekerjaan mereka dan dapat menjamin pekerjaan mereka di masa depan. Hal tersebut dilihat sebagai kemampuan karyawan untuk mengurangi rasa takut akan diberhentikan dari pekerjaannya (Dhanpat, 2018).

Kesetiaan karyawan dapat didefinisikan sebagai keterikatan psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan berkembang sebagai hasil dari peningkatan kepuasan kerja. Kesetiaan karyawan kemudian berkembang menjadi sikap emosional umum terhadap organisasi. Dengan kata lain, semakin puas karyawan tentang lingkungan kerjanya, semakin besar kemungkinan dia akan mengembangkan rasa komitmen terhadap organisasi secara umum (Rajput, Singhal, & Tiwari, Job Satisfaction and Employee Loyalty: A study of Academicians, 2016).

Loyalitas karyawan adalah kepatuhan yang dilakukan oleh karyawan terhadap organisasi di mana dia bekerja, di mana ada ketaatan dan tanggung jawab dan berusaha untuk memberikan layanan dan perilaku terbaik dengan indikator seperti ketaatan pada aturan, kemampuan untuk melakukan tugas, Kesiediaan untuk bekerja sama, kepemilikan dan sikap kerja (Onsardi, Asmawi, & Abdullah, 2017).

2.8 Model Penelitian



Gambar 2.2 Model Penelitian

H1 : Pengaruh Career Development Terhadap Employee Loyalty.

H2 : Pengaruh Compensation Terhadap Employee Loyalty.

H3 : Pengaruh Job Security Terhadap Employee Loyalty.

H4 : Pengaruh Work Environment Terhadap Employee Loyalty.

2.9 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Career Development terhadap Employee Loyalty
Lumiu dkk. (2019) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah cara organisasi yang bertujuan untuk mendukung dan meningkatkan produktivitas

karyawan serta mempersiapkan karyawan untuk dunia yang berubah. Menurut teori *the hierarchy of human needs*, menjelaskan bahwa jika suatu perusahaan dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri karyawannya maka karyawan akan merasa diakui dan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Menurut Abdullah et al (2011) karyawan akan merasa puas dan menjadi loyal dengan perusahaan ketika mereka di berikan kesempatan dalam hal promosi dan hal untuk belajar lebih lagi.

2.8.2 Pengaruh Compensation terhadap Employee Loyalty Dalam

Hussain (2012) terdapat suatu hubungan antara kondisi pekerjaan, penghargaan, dan pengakuan dari perusahaan merupakan hal yang penting guna meningkatkan loyalitas karyawan. Selain hal tersebut sebuah penghargaan hal penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan, juga berikan kesempatan karyawan merupakan hal penting karena dapat mendorong karyawan untuk bertanggung jawab serta mencapai tujuan dan misi yang telah ditentukan perusahaan sehingga membuat karyawan menjadi meningkatkan loyalitasnya kepada perusahaan.

2.8.3 Pengaruh Job Security terhadap Employee Loyalty

Dalam beberapa penelitian menyatakan dan menegaskan jika *Job Security* berkontribusi dalam menciptakan tingkat loyalitas karyawan dan meminimalisir tingkat karyawan keluar dari pekerjaannya maka penting untuk dapat dibuktikan bahwa pekerjaan yang aman dan lingkungan kerja yang aman kepada karyawan pastinya

setiap karyawan akan memiliki rasa loyalitas kepada perusahaan dan mengurangi *Turnover* kepada karyawan perusahaan itu sendiri.

2.8.4 Pengaruh Work Environment terhadap Employee Loyalty Menurut teori *the hierarchy of human needs*, jika kebutuhan akan rasa aman, persahabatan, dan interaksi dengan orang lain tetap terjaga, karyawan merasa bahwa lingkungan kerja yang diciptakan dapat mendukung kinerjanya dan menimbulkan loyalitas yang tinggi. Penelitian dilakukan oleh (Pranavianti et al. (2019), Larastrini & Adnyani (2019), Widi (2018), I. W. S. Putra & Sriathi (2019), (Anjani & Supartha (2020), Husni et al (2018), dan Asriandi et al (2018) menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

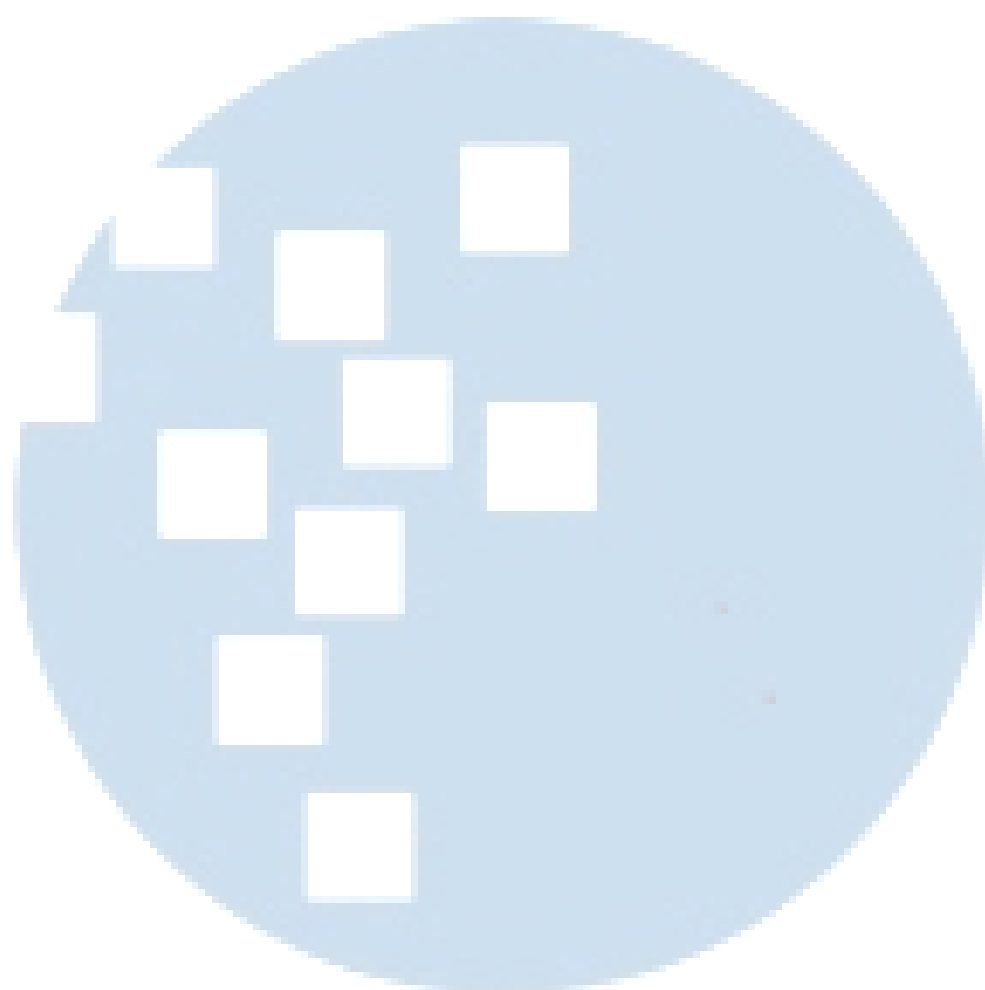
2.10 Tabel Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Penelitian
1	Turkyilmaz et al., (2011)	Emerald Insight, 2011	Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction	<ol style="list-style-type: none">1. Kondisi kerja termasuk ruang kerja yang memuaskan, pencahayaan yang tepat, tingkat kebisingan, lingkungan panas, masalah yang berhubungan dengan kegunaan dan peralatan kantor sangatlah mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan tingkat loyalitas karyawan.2. Dalam penelitian ini dapat di tunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara work environment dengan employee loyalty.
2	Jain & Kaur, (2014)	International Journal of Scientific and Research Publications	Impact of work environment in job	<ol style="list-style-type: none">1. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, stress, lembur, kelelahan, kebosanan yang dapat menjadi beberapa faktor dalam ketidakpuasan kerja dan membuat karyawan menjadi tidak memiliki rasa loyalitas. Disisi lain jika kondisi kerja baik terapat rekreasi, fasilitas yang memadai untuk Kesehatan dan keselamatan, kesenangan

				dalam pekerjaan di tempat kerja dapat meningkatkan rasa kepuasan serta rasa loyalitas karyawan kepada perusahaan.
3	Onsardi, Asmawi & Abdullah, (2017)	International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)	The Effect of Compensation, Empowerment, and Job Satisfaction on Employee Loyalty	1. Penelitian ini memiliki hasil yang menunjuk bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, pemberdayaan karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan membuat semakin tinggi juga tingkat loyalitas karyawan kepada perusahaannya, jadi dalam hal ini semakin karyawan merasa puas, di perdayakan dengan di berikan kepercayaan dan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai membuat karyawan bekerja dengan loyal kepada masing–masing perusahaan.
4	Firlian Fikri E., Akhmad Darmawan., Wida Purwidianti., Purnadi,. (2022)	International Journal of Economics, Business, and Accounting Research (IJEBAR)	The Effect of Compensation, Work Environment, and Career Development on Employee Loyalty	1. Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya yaitu pemberian kompensasi kepada setiap karyawan dan bahwa kompensasi berkaitan erat dengan loyalitas karyawan dimana jika perusahaan mengakui kemampuan dan keahlian seseorang melalui kompensasi. maka loyalitas karyawan akan meningkat, jadi dalam hal ini dapat di simpulkan setiap kompensasi memiliki

			<p>dampak yang positif dan berpengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.</p> <p>2. Faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan yaitu kebutuhan terhadap rasa aman, lingkungan dalam pertemanan, interaksi dengan satu dengan yang lain untuk tetap terjaga sehingga dapat menciptakan dukungan kerja serta menimbulkan loyalitas yang tinggi. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh dari Work Environment atau lingkungan kerja terhadap Employee Loyalty.</p> <p>3. Faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan salah satunya adalah peningkatan pengembangan karir dimana karyawan bisa merasa produktivitas meningkat dan merasa diakui oleh perusahaan dengan hal tersebut dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa Career Development berpengaruh terhadap Employee Loyalty.</p>
--	--	--	--



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA