

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

2.1.1 Pengertian MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Banyak para ahli mengemukakan pendapat tentang definisi Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berbeda-beda. Dibawah ini pengertian pemasaran menurut beberapa para ahli:

1. MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2008:10)
2. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. (Samsudin, 2009:22)
3. Menurut Fathoni (2006:10) MSDM adalah Proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas, bahwa Manajemen Sumber daya manusia adalah seni dalam mengatur proses pengendalian tenaga kerja untuk membantu agar terwujudnya tujuan suatu organisasi atau perusahaan dengan pemberian balas jasa bagi tenaga kerja sebagai anggota dari organisasi atau perusahaan bisnis.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai et al (2009:13) Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
 - c. Pengarahan (*directing*)
 - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan kerja

2.2 Loyalitas

2.2.1 Pengertian Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Menurut Sudimin (2003:5), loyalitas berarti “Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.”

Sedangkan loyal menurut Fletcher dalam Sudimin (2003:5) merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan. Menurut Hasibuan (2011:95), “Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.” Menurut Meyer et al dalam Oei (2010:190), loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

2.2.2 Aspek-aspek Loyalitas kerja

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 (Trianasari, 2005), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

- a. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- c. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- d. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan, Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2.2.3 Faktor- faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja

Loyalitas kerja akan tercipta apa bila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Yuliandri (dalam Kadarwati, 2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Selanjutnya Steers et al (dalam Kusumo, 2006) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

2.2.4 Manfaat pembinaan loyalitas karyawan

Menurut I Komang Ardana, et al (2012,135) terdapat beberapa manfaat bagi perusahaan jika dilakukan pembinaan untuk meningkat loyalitas karyawan, yaitu:

1. Mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaan Sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai loyalitas tinggi akan mempunyai kepedulian yang tinggi pula. Kepedulian disini dimaksudkan bahwa SDM tersebut selalu bersikap positif terhadap kondisi yang terjadi dalam perusahaan. Baik kondisi itu yang mengarah kepada kecendrungan merugikan bagi perusahaan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kepedulian tinggi akan terlibat pada perilaku :

- a. Tidak senang melihat perbuatan yang cenderung merugikan perusahaan
 - b. Bersedia turun tangan untuk mencegah hal-hal yang merugikan perusahaan
 - c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadinya, waktunya, tenaganya untuk kemajuan perusahaan
 - d. Tidak mau berbuat hal-hal yang mengarah kepada hal-hal yang merusak perusahaan
 - e. Suka bekerja keras, kreatif, dan selalu ingin berbuat yang terbaik bagi perusahaan
 - f. Merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan
2. Merasa Memiliki Terhadap Perusahaan Seorang karyawan dikatakan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, kalau ia merasakan bahwa kerugian perusahaan dirasakannya sebagai kerugian sendiri. Bila perusahaan maju maka hal itu diyakininya akan turut memajukan kepentingan dirinya sendiri. Sekiranya produksi yang dicapai perusahaan turun atau merosot, akan dapat pula menurunkan tingkat kompensasi yang diterima karyawan. SDM yang mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan terlihat pada gejala-gejala antara lain :
- a. Merasa sedih di kala perusahaannya mengalami musibah.
 - b. Merasa tersinggung bila ada orang yang mencoba-coba melecehkan nama baik perusahaannya.
 - c. Merasa bangga ketika perusahaannya mendapatkan kemajuan.
 - d. Mengikuti segala kegiatan yang diadakan oleh perusahaan.
 - e. Mempunyai disiplin tinggi dan tidak mau merugikan perusahaan.
 - f. Bersedia menjadi pelopor untuk kemajuan perusahaan.
3. Tetap bertahan dalam perusahaan SDM yang loyal pada perusahaan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan ini maju atau mundur. Sebaliknya karyawan yang tidak loyal, biasanya selalu gelisah, tidak tenang, dan berusaha untuk mencari lahan atau perusahaan lain

yang dianggapnya dapat memberikan kompensasi yang lebih besar.

Turn-over diperusahaan dapat terjadi, bila:

- a. Suasana pekerjaan yang tidak menyenangkan
 - b. Tingkat kompensasi yang kurang memadai
 - c. Kurang ada penghargaan pada prestasi
 - d. Pekerjaan yang tidak menantang
 - e. Loyalitas yang rendah terhadap perusahaan
 - f. Kurang ada jaminan pengembangan karir
4. Meningkatkan Kinerja untuk Kestinambungan Perusahaan Tingginya loyalitas pada SDM dalam suatu perusahaan, akan menahan mereka untuk tidak melakukan *turn-over* dari perusahaan. Loyalitas yang tinggi juga akan memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada para SDM.
 5. Tetap Mempunyai Motivasi Kerja yang Tinggi SDM yang mempunyai loyalitas tinggi kepada perusahaan, biasanya akan mempunyai motivasi yang juga tinggi. Dengan kecintaan dan kesetiaan SDM yang besar kepada perusahaannya, ia juga tidak memerlukan motivasi yang begitu besar lagi untuk melakukan pekerjaan, karena loyalitas sudah merupakan sikap mental positif bagi perusahaan

2.3 Gaji

2.3.1 Pengertian Gaji

Menurut Rivai et al (2009:762) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai kensekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannyadalam perusahaan.

2.3.2 Tujuan Pemberian Upah dan Gaji

Tujuan pemberian upah dan gaji menurut Rivai et al (2009:762-763) adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan Kerja Sama
Dengan pemberian upah dan gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan Kerja
Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan Efektif
Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi
Jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.
- e. Stabilitas Karyawan
Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- f. Disiplin
Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh
Dengan program upah dan gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis/Kadin
Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.
- i. Pengaruh Pemerintah
Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.3.3 Langkah-langkah Penetapan Gaji

Menurut Dessler (2007:55-65), ada lima langkah dalam menetapkan tingkat pembayaran, yaitu sebagai berikut:

1. Survei Gaji
Survei gaji adalah sebuah survei yang bertujuan untuk menentukan tingkatan upah yang berlaku. Survei gaji yang baik memberikan tingkatan upah yang spesifik bagi pekerjaan yang spesifik.

2. **Evaluasi Pekerjaan**
Evaluasi pekerjaan merupakan sebuah perbandingan sistematis yang dilakukan untuk menentukan nilai dari sebuah pekerjaan relatif terhadap pekerjaan lainnya.
3. **Mengelompokkan Pekerjaan Serupa ke Dalam Tingkatan Pembayaran**
Tingkatan pembayaran adalah sebuah tingkatan pembayaran meliputi sejumlah pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang setara.
4. **Memberi Harga Setiap Tingkatan Pembayaran - Kurva Upah**
Langkah berikutnya adalah mengalokasikan tingkat upah ke tingkat pembayaran yang Anda buat. Biasanya Anda akan menggunakan kurva upah untuk membantu mengalokasikan tingkat upah ke setiap tingkatan pembayaran (atau kepada setiap pekerjaan).
5. **Memperbaiki Taraf Pembayaran**
Dalam perbaikan taraf pembayaran melibatkan pengembangan kisaran pembayaran dan memperbaiki taraf yang diluar garis.

2.4. Kebutuhan Rohani

Menurut Nitisemito (1982:171-172), bahwa besarnya gaji yang diberikan pada para karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerjanya. Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, maka karyawan juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani ini antara lain adalah menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya.

Apabila lokasi perusahaan tersebut pada tempat yang banyak pemeluk agama Islamnya, maka sebaiknya kita mendirikan Masjid atau Musholla. Tetapi bila perusahaan tersebut berada di Bali maka Purelah yang harus didirikan. Meskipun dengan kebutuhan rohani yang dimaksudkan terutama adalah menyediakan tempat ibadah, tetapi ada kebutuhan rohani lainnya juga yang harus diperhatikan adalah kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan keikutsertaan dan sebagainya, kebutuhan ketentraman jiwa dan sebagainya.