

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

PP No. 8 Tahun 1952 LN. No. 13 Tahun 1952 , merumuskan pegawai negeri adalah mereka yang bekerja sebagai pegawai dalam Badan Pemerintah, baik tetap maupun sementara (Musaneff, 1986). Menurut UUPK No. 18/1961 pasal 1 (dalam Musaneff, 1986), pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, diangkat, digaji menurut peraturan pemerintah yang berlaku dan dipekerjakan dalam suatu jabatan negeri oleh pejabat negara atau badan negara atau negara yang berwenang.

Selanjutnya menurut Pasal 1 UU Republik Indonesia No. 8 Tahun 1974 dinyatakan bahwa pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam perundang-undangan yang berlaku diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut UU Republik Indonesia No.43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pegawai Negeri Sipil (PNS) (dalam Musanef, 1986) terdiri dari :

a. Pegawai Negeri sipil Pusat

1. Menurut UUPK No. 43 Tahun 1999, Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada Departemen., Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di daerah Provinsi Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.
2. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang bekerja pada perusahaan jawatan.
3. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada daerah otonom.
4. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti perusahaan umum, yayasan, dan lain-lain.
5. Menurut Pasal 2 Ayat 2 UUPK No. 8 Tahun 1974, Pegawai Negeri Sipil Pusat yang menyelenggarakan tugas negara lainnya, seperti hakim pada pengadilan negeri, pengadilan tinggi, dan lain-lain.

b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai Negeri Sipil Daerah menurut pasal 2 ayat 2 UUPK No. 43 Tahun 1999 adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibbankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

- c. Pegawai Neeri Sipil lain yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah (PP)

Menurut Pasal 1 UUPK No. 8 Tahun 1974, pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat dan atau memberhentikan pegawai negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat, digaji menurut peraturan pemerintah yang berlaku, dan disertai tugas negara yang ditetapkan berdasarkan suatu perundang-undangan yang berlaku.

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental seseorang yang selalu berpandangan optimis sehingga dapat mempengaruhi peningkatan hasil kerja yang lebih baik lagi (Sinungan, 1992). Sejalan dengan itu, Umar (1998) menyatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental

yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Selanjutnya, Sinungan (1992) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu berpandangan optimis sehingga selalu berusaha untuk dapat menghasilkan kualitas kerja yang lebih berkualitas.

Tidak dapat dipungkiri bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri. Syarif (1991) mengatakan bahwa definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

Setiap organisasi baik berbentuk instansi, perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Anoraga (2001), produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik.

Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang sedikit

(Sinungan, 1992). Whitmore (dalam Sedarmayanti, 2000) menyatakan bahwa produktivitas kerja sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dan dalam suatu organisasi biasanya dinyatakan sebagai suatu rasio dari *output* yang dicapai dengan sumber daya yang dipergunakan.

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta/total (Sinungan, 1992).

Menurut Soeprihanto (1987), produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).

Sementara itu, Sedarmayanti (1996) bahwa produktivitas kerja mengandung pengertian sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja dengan kata lain dapat dilakukan sebagai suatu cara untuk menghasilkan atau meningkatkan hasil berupa barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien,

dengan demikian produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas perbandingan antara *output* dan *input*. Dimana *output* sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan, sedangkan *input* adalah waktu kerja yang telah digunakan.

2. Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Untuk mencapai keberhasilan manajemen dari suatu organisasi, perlu diketahui faktor-faktor pendukung dari produktivitas kerja sehingga tujuan tercapai secara optimal.

Menurut Flippo (1987), ada sebelas faktor yang lazim dinilai dalam produktivitas kerja karyawan, yaitu :

- a. Kualitas pekerjaan, diartikan sebagai kemampuan karyawan menciptakan suatu hasil kerja yang baik, sementara kuantitas pekerjaan lebih dititikberatkan pada frekuensi karyawan dalam menunjukkan hasil kerja pada periode tertentu.
- b. Kerjasama, pada hakekatnya adalah saling berhubungan antara seseorang dengan orang lain dengan suatu keinginan yang nyata untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan dengan baik.
- c. Hal lainnya yang perlu dinilai dari prestasi kerja karyawan adalah masalah kepribadian, seperti dimilikinya rasa percaya diri pada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

- d. Keterampilan, merupakan keahlian yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap bidang tugas yang dibebankan terhadap karyawan yang bersangkutan.
- e. Kepemimpinan, diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengelola atau memimpin bawahannya untuk mengerjakan sesuatu dalam mencapai tujuan pekerjaan.
- f. Keselamatan kerja merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya, dimana dalam hal ini prestasi kerja yang dilihat dan keselamatan kerja, terutama bagi diri dan rekan kerja lainnya.
- g. Pengetahuan pekerjaan, menyangkut keluasan wawasan karyawan mengenai segala hal yang menyangkut tugas-tugas yang akan dilaksanakannya.
- h. Kehadiran atau absensi merupakan sikap loyalitas yang ditujukan oleh karyawan terhadap perusahaan tempat dimana karyawan tersebut bekerja.
- i. Kesetiaan atau loyalitas merupakan sikap setia, mengabdikan, dan patuh yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap instansi tempat dimana karyawan tersebut bekerja. Kesetiaan atau loyalitas yang dimiliki seorang karyawan secara positif berhubungan dengan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kesetiaan atau loyalitas yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang baik yang akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan didalam suatu organisasi.

- j. Ketangguhan adalah sikap mental yang dimiliki karyawan dalam menerima dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.
- k. Prestasi kerja paling akhir yang biasanya dinilai dari karyawan adalah mengenai kemampuan karyawan dalam memberikan inisiatif, terutama dalam pemecahan masalah, menciptakan ide dan konsep baru dalam mengembangkan atau untuk kemajuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor produktivitas adalah : Kualitas pekerjaan, kerjasama dengan orang lain, kepribadian karyawan, keterampilan, kepemimpinan, keselamatan kerja, pengetahuan pekerjaan, kehadiran atau absensi, kesetiaan atau loyalitas, ketangguhan, dan prestasi kerja.

3. Ciri-ciri Individu yang Produktif

Menurut Sedarmayanti (2001) ciri-ciri individu yang produktif adalah :

- a. Tindakannya konstruktif
- b. Percaya diri dan mempunyai rasa tanggung jawab
- c. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya
- d. Mempunyai pandangan ke depan
- e. Mampu menyelesaikan persoalan
- f. Dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan yang baru
- g. Mempunyai pandangan positif dengan lingkungan
- h. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Sedangkan menurut Timple (dalam Azizah, 2009) adalah :

- a. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
- b. Kompeten secara professional
- c. Kreatif dan inovatif
- d. Memahami pekerjaan
- e. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan.
- f. Selalu mencari perbaikan, tetapi kapan harus berhenti
- g. Dianggap bernilai oleh atasannya
- h. Memiliki catatan prestasi yang baik
- i. Selalu meningkatkan diri

Kemudian menurut Sinungan (1992) bahwa individu yang produktif dapat diketahui dengan melihat ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun, tidak bermalas-malasan dengan ngobrol atau membaca koran dan menelepon teman.
- b. Datang dan pulang pada tepat waktu
- c. Pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu.

Demikian pula pendapat yang dikemukakan oleh Gaffar (dalam Nurhayati, 2007) bahwa individu yang produktif adalah individu yang menghasilkan produk yang bermutu, dapat diamati serta berguna bagi masyarakat, maksudnya berkenan dengan kontribusi individu secara kualitatif yang mempunyai dampak positif bagi masyarakat.

Seorang pegawai dikatakan produktif apabila memiliki ciri :

1. Selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun
2. Tidak pernah mangkir
3. Datang dan pulang tepat pada waktunya
4. Mengerjakan pekerjaan dengan cara yang berdaya guna
5. Pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu dan sebagainya

Sebaliknya, seorang pegawai dikatakan tidak produktif apabila :

1. Selama jam kerja lebih banyak membaca koran dan majalah
2. Datang selalu terlambat
3. Pulang selalu lebih cepat
4. Banyak meninggalkan ruang kerja bukan untuk dinas luar
5. Sering mangkir
6. Pekerjaan selalu terlambat dan sebagainya

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa individu yang produktif adalah individu yang percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, selalu meningkatkan diri, memahami pekerjaannya, mampu berkompetisi secara professional, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru, kreatif dan inovatif. Dan individu yang tidak produktif memiliki ciri-ciri selama jam kerja lebih banyak membaca koran dan majalah, datang selalu terlambat, pulang selalu lebih cepat, banyak meninggalkan ruang kerja bukan untuk dinas luar, sering mangkir, pekerjaan selalu terlambat dan sebagainya.

C. Loyalitas Kerja

1. Pengertian Loyalitas Kerja

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan.

Loyalitas kerja berasal dari kata dasar loyal yang berarti penuh atau setia (Poerwadarminta, 1995). Di dalam dunia kerja, loyalitas kerja dapat diartikan sebagai sikap kerja tertentu. Loyalitas kerja juga dapat diartikan sebagai suatu sikap yang terbentuk atas dasar untuk tetap patuh dan setia terhadap perintah atasan atau pimpinan dalam suatu situasi kepatuhan terhadap ketentuan, peraturan yang telah ditetapkan oleh atasan atau perusahaan (Karim, 1995).

Sementara itu, Tambunan (dalam Saraswati, 2003) menyatakan bahwa loyalitas kerja adalah kesetiaan atau kepatuhan, kamauan, kesanggupan, dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua ketentuan yang berlaku, melaksanakan tugas, dan menunaikan kewajiban serta tidak melanggar larangan yang ada. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Bernabib (dalam Saraswati, 2003) bahwa loyalitas kerja merupakan

pemahaman akan nilai-nilai secara internal yang memberikan kemampuan pegawai untuk bersikap secara setia dalam menjalankan tugas.

Loyalitas kerja menurut Strouss dan Sayless (dalam Saraswati, 2003) berkaitan dengan sikap mental individu dalam bekerja. Sikap mental yang ditampilkan individu menunjukkan kesungguhan serta kepatuhan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawab. Sedangkan Kowles (dalam Saraswati, 2003) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan loyalitas kerja merupakan suatu sikap mental dari individu atau sekelompok individu. Loyalitas yang tinggi ditandai dengan kesenangan, kegairahan dalam menerima pengarahan dalam proses pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja merupakan suatu bentuk sikap mental individu atau kelompok untuk setia atau patuh terhadap ketentuan yang berlaku dan melaksanakan tugas pada suatu situasi kerja tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Banyak sekali faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya loyalitas kerja seseorang, baik faktor dari dalam maupun faktor dari luar diri. Kartono (1991) mengemukakan bahwa loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun secara garis besar dapat dibagi menjadi dua golongan, yaitu :

1) Faktor Internal

Faktor internal ini merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu yang terkait dengan faktor psikologis, terdiri dari :

a. Motif

Motif merupakan satu faktor yang menentukan individu untuk tetap patuh, tunduk, dan setia terhadap segala sesuatu yang menjadi tujuan individu.

b. Perhatian

Adanya perhatian individu yang tertuju pada objek tertentu yang menjadi pusat perhatiannya.

c. Minat

Minat akan mendorong individu untuk secara terus menerus mengarahkan individu kepada objek yang menjadi ketertarikannya.

d. Emosi

Emosi akan melibatkan individu untuk tetap mematuhi dan setia terhadap semua yang mendukung usaha-usahanya dalam mencapai tujuan.

2) Faktor Eksternal

Terdapat beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja individu termasuk di dalamnya adalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja pegawai, diantaranya adalah :

a. Adanya hubungan yang baik antara pegawai sebagai bawahan dengan pimpinan sebagai atasan.

b. Adanya hubungan yang baik antara pegawai dengan rekan sekerja.

c. Adanya tata tertib dan aturan yang dapat melindungi kepentingan kedua belah pihak antara pegawai dengan instansi dimana individu bekerja.

- d. Adanya keuntungan yang jelas bagi pegawai. Hal ini tentunya terkait dengan status pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor loyalitas kerja adalah : (a) Faktor internal, seperti faktor psikologis, diantaranya ialah motif, perhatian, minat, emosi, konsentrasi, sedangkan (b) Faktor eksternal, seperti : adanya hubungan yang baik antara pegawai sebagai bawahan dengan pimpinan sebagai atasan, adanya hubungan yang baik antara pegawai dengan rekan sekerja, adanya tata tertib dan aturan yang dapat melindungi kepentingan kedua belah pihak antara pegawai dengan perusahaan dimana individu bekerja, dan adanya keuntungan yang jelas bagi pegawai.

3. Aspek-aspek Loyalitas Kerja

Kartono (1998) menjelaskan bahwa loyalitas kerja terhadap waktu maupun perbuatan. Loyalitas kerja terhadap waktu dapat berupa saat-saat individu harus mengerjakan semua pekerjaan dengan tepat waktu atau bahkan melampaui batas waktu yang telah ditentukan. Sedangkan loyalitas kerja terhadap perbuatan dapat berupa bentuk ketaatan terhadap semua ketentuan yang berwujud perintah dan larangan seperti mengikuti prosedur tertentu dengan sungguh-sungguh.

Menurut Moenir (1987) loyalitas kerja mengacu pada kesetiaan dalam melaksanakan segala ketentuan yang telah digariskan oleh pihak pimpinan atau atasan dalam situasi kerja tertentu.

Sementara Flippo (1987) membagi loyalitas kerja ke dalam beberapa aspek, dimana aspek-aspek ini dapat menunjukkan bahwa pekerja itu memiliki loyalitas kerja yang tinggi atau memiliki loyalitas kerja yang rendah. Adapun aspek-aspek loyalitas tersebut adalah :

a. Adanya Gairah Kerja

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja, biasanya selalu menunjukkan gairah dalam bekerja. Pekerja akan selalu tampak riang gembira dan memiliki gerakan kerja yang cepat dan bergairah.

b. Mematuhi Peraturan

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja sangat mematuhi peraturan kerja, bahkan mereka sering memberi arahan dan himbauan kepada rekan sekerja agar selalu memperhatikan peraturan kerja.

c. Memiliki Inisiatif Kerja

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja selalu memiliki inisiatif, cepat mengambil tindakan agar tugas cepat selesai, namun selalu mematuhi peraturan yang berlaku.

d. Sangat Menghargai Tugasnya

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja selalu menghargai tugasnya. Hal ini tergambar dari keinginannya menyelesaikan tugas sampai selesai.

e. Memiliki Kemauan Bekerjasama

Orang yang memiliki loyalitas kerja selalu memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan pekerja yang lain, untuk mempermudah dan mempertahankan kualitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari loyalitas kerja meliputi adanya gairah kerja, mematuhi peraturan, sangat menghargai tugasnya, memiliki inisiatif kerja dan memiliki kemauan bekerja sama.

4. Ciri-ciri Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja individu tercermin dari ciri-ciri yang ditampilkannya pada saat menyelesaikan pekerjaan. Poerwopoespito (2004), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Lebih lanjut, terdapat beberapa ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan perusahaan. Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan diantaranya adalah : bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan

Menurut Nitisemito (1991) ciri-ciri individu yang memiliki loyalitas kerja yang rendah antara lain :

1. Turun/ rendahnya produktivitas kerja.

Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan atau penundaan kerja

2. Tingkat absensi yang naik.

Pada umumnya bila loyalitas dan sikap kerja karyawan turun, maka karyawan akan malas untuk datang bekerja setiap hari. Bila ada gejala-gejala absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian.

3. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi.

Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah karena tidak senangnya para karyawan bekerja pada perusahaan

4. Kegelisahan dimana – mana.

Loyalitas dan sikap kerja karyawan yang menurun dapat menimbulkan kegelisahan sebagai seorang pemimpin harus mengetahui bahwa adanya kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidak terangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal – hal yang lain.

5. Tuntutan yang sering terjadi.

Tuntutan yang sebetulnya merupakan perwujudan dan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

6. Pemogokan.

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan adalah pemogokan. Biasanya suatu perusahaan yang karyawannya sudah tidak merasa tahan lagi hingga memuncak, maka hal itu akan menimbulkan suatu tuntutan, dan bilamana tuntutan tersebut tidak berhasil, maka pada umumnya para karyawan melakukan pemogokan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa cirri-ciri individu yang menunjukkan loyalitas yang tinggi diantaranya adalah : bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan. Sedangkan ciri-ciri individu dengan loyalitas rendah yaitu turun/ rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan buruh yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

D. Hubungan antara Loyalitas Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai

Unsur manusia harus mendapat perhatian utama dalam bekerja, terutama yang berkaitan dengan produktivitas dan loyalitas kerja yang tinggi. Sebagaimana dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (dalam Rindayu, 2004) bahwa karyawan merupakan satu unsur penting dalam organisasi dan untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan dukungan yang besar dari karyawan. Organisasi merupakan hubungan antara manusia yang melakukan aktivitas bersama untuk suatu tujuan, baik tujuan perseorangan maupun

tujuan kelompok. Tujuan ini akan dapat tercapai jika pegawai memiliki produktivitas kerja yang tinggi terhadap organisasi.

Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor produktivitas lainnya, seperti kualitas pekerjaan, kerjasama dengan orang lain, kepribadian karyawan, keterampilan, kepemimpinan, keselamatan kerja, pengetahuan mengenai pekerjaan, kehadiran atau absensi, kesetiaan atau loyalitas, ketangguhan, dan prestasi kerja karyawan.

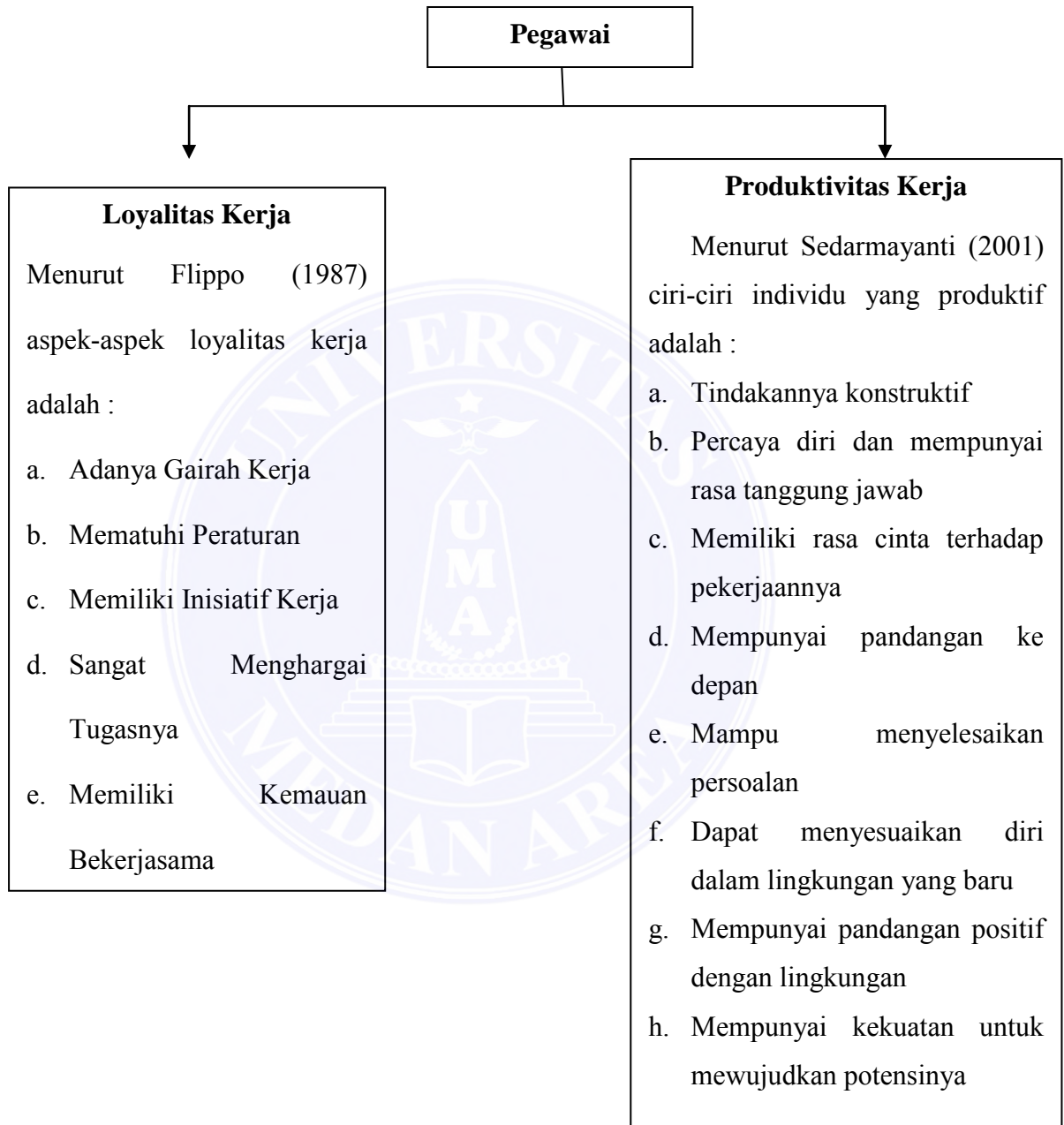
Straus dan Sayles (dalam Saraswati, 2003) menyatakan bahwa adanya loyalitas kerja yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai dalam sebuah instansi atau organisasi tentunya dapat memicu individu dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sebaliknya, apabila loyalitas kerja ini tidak dimiliki oleh individu sebagai pekerja maka kemungkinan besar produktivitas kerja tidak akan berkembang secara optimal.

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai loyalitas dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap suatu organisasi atau instansi. Loyalitas dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Namun apabila loyalitas kerja pegawai lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerjanya pun tidak baik. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik dan nyaman juga akan mempengaruhi tingkat loyalitas pegawai yang akan berpengaruh pada produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa dengan loyalitas kerja yang tinggi berpengaruh pula dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai, sebaliknya dengan loyalitas kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.



E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ada hubungan positif antara loyalitas kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Dimana hubungan positif tersebut adalah semakin tinggi loyalitas kerja pegawai, maka produktivitas kerjanya akan semakin tinggi, atau sebaliknya semakin rendah loyalitas kerja pegawai maka produktivitas kerjanya akan semakin rendah.

