

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESISI

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan ini peneliti mencari serta mencari informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga mencari informasi dari berbagai sumber seperti jurnal-jurnal dan buku dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori berkaitan dengan judul yang digunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Keterlibatan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Karyawan yang sangat terlibat secara emosional sangat berkomitmen dan sangat peduli dengan pekerjaan yang mereka lakukan Menurut Tarman dan Riski (2019), keterlibatan kerja adalah saat karyawan secara aktif terlibat dalam pekerjaannya dengan menggunakan standar yang telah ditetapkan. Mereka menyadari bahwa pekerjaan tersebut penting bagi harga diri mereka dan dianggap sebagai fokus utama dalam hidup mereka.. Namun, sebaliknya, kurangnya keterlibatan dapat mengakibatkan turunnya motivasi, produktivitas yang rendah, dan meningkatnya tingkat turnover karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong keterlibatan kerja. Beberapa peneliti memberikan pengertian keterlibatan kerja dengan berbagai pendapat.

Menurut (Robbins) dalam Elshifa,A., Anjani et al (2020) keterlibatan kerja yaitu tingkat Dimana seseorang menghubungkan dirinya kepada pekerjaan, berpartisipasi secara aktif di dalamnya dan beranggapan bahwa hasil kerja yang penting bagi dirinya. Keterlibatan kerja yang tinggi dapat membawa dampak positif bagi organisasi, seperti peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas.

Keterlibatan kerja adalah kondisi psikologis di mana karyawan merasa memiliki kepentingan dalam kesuksesan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka melebihi persyaratan pekerjaan yang diminta (Letsoin & Ratnasari, 2020).

Sedangkan, menurut Obi, keterlibatan kerja adalah derajat di mana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri (Obi seprianto, 2021).

Kemudian menurut (Zuhaena, 2021), Karyawan yang merasa terlibat aktif dalam pekerjaan mereka dan memiliki peran penting dalam organisasi sering mendapatkan dukungan fisik dan psikologis, yang mendorong motivasi mereka untuk melakukan tugas mereka dengan kemampuan terbaik.

Tabel 2. 1
Pengertian Keterlibatan Kerja Menurut Para Ahli

N0.	Peneliti	Tahun	Definisi
1	Tarman & Riski	2019	keterlibatan kerja adalah saat karyawan secara aktif terlibat dalam pekerjaannya dengan menggunakan standar yang telah ditetapkan.
2	(robbins) dalam Elshifa,A., Anjani et al	2020	keterlibatan kerja yaitu tingkat Dimana seseorang menghubungkan dirinya kepada pekerjaan, berpartisipasi secara aktif di dalamnya dan beranggapan bahwa hasil kerja yang penting bagi dirinya.

N0.	Peneliti	Tahun	Definisi
3	Letsoin & Ratnasari	2020	Keterlibatan kerja adalah kondisi psikologis di mana karyawan merasa memiliki kepentingan dalam kesuksesan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka melebihi persyaratan pekerjaan yang diminta.
4	Obi seprianto	2021	Keterlibatan kerja adalah derajat Dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri
5	Zuhaena	2021	Karyawan yang merasa terlibat aktif dalam pekerjaan mereka dan memiliki peran penting dalam organisasi sering mendapatkan dukungan fisik dan psikologis, yang mendorong motivasi mereka untuk melakukan tugas mereka dengan kemampuan terbaik.

Sumber : Data diolah Peneliti

2.1.1.2 Faktor-Faktor Keterlibatan Kerja

Menurut Safitri (2022), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja sebagai berikut :

1. Partisipasi aktif dalam pekerjaan

Partisipasi aktif dalam pekerjaan, merujuk pada tingkat keterlibatan dan kontribusi yang tinggi dari karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2. Memprioritaskan pekerjaan

Memprioritaskan pekerjaan mengacu pada kemampuan karyawan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan tugas-tugas yang paling penting dan mendesak terlebih dahulu.

3. Pentingnya pekerjaan bagi perkembangan diri

Pentingnya pekerjaan bagi perkembangan diri dapat mencerminkan sejauh mana pekerjaan tersebut memengaruhi persepsi dan pengembangan diri karyawan dalam konteks profesionalisme dan pencapaian pribadi.

Ini mencerminkan bagaimana pencapaian dan kualitas kerja seseorang dianggap penting untuk harga diri dan identitas profesional mereka

2.1.2.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Beberapa ahli telah mengemukakan berbagai indikator yang menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat Keterlibatan kerja.

Indikator Keterlibatan Kerja menurut Letsoin & Ratnasari (2020), dapat menjadi pengukur Keterlibatan kerja, dengan indikator:

1. Penyerapan kerja (Absorption) ditandai dengan konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu di sekitarnya.
2. Kekuatan kerja (Vigor) ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.
3. Dedikasi kerja (Dedication) ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan.

Tabel 2. 2
Indikator Keterlibatan Kerja

Tarman dan Riski (2019)	Robbins and Jugde (Elshifa,A., Anjarini, et al. 2020)	Obi Seprianto (2021)	menurut Letsoin & Ratnasari (2020)	Zuhaena (2021)
1.Aktif keterlibatan dalam bekerja 2.Pekerjaan dianggap sangat penting dalam hidupnya. 3.Pekerjaan itu penting untuk harga dirinya	1.Aktif berpartisipasi 2.menunjukan pekerjaan sebagai utama 3.melihat pekerjaan sebagai sesuatu hal yang penting	1.Respon untuk bekerja 2.Perilaku melibatkan diri dalam 3.Rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan 4.Perasaan tentang pekerjaan yang belum terselesaikan dan absensi	1.Penyerapan kerja 2.Kekuatan kerja 3.Dedikasi kerja	1.Karyawan Merasa Terlibat Aktif 2.Memiliki Peran Penting 3.Mndapatkan Dukungan dan Dorongan Motivasi

Sumber : Data diolah Peneliti

Berdasarkan indikator diatas maka penulis mengambil indikator yang lebih berkaitan dengan permasalahan yang ada di PT. Suryaputra Sarana Bandung yaitu indikator Keterlibatan Kerja menurut Letsoin & Ratnasari (2020). Dengan alasan karna fenomena yang sedang terjadi sesuai dengan indikator yang penulis akan teliti.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap pekerja menginginkan kepuasan dari pekerjaannya. Kepuasan ini memiliki dampak signifikan pada produktivitas yang diinginkan oleh manajer. Oleh

karena itu, manajer perlu memahami langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Afandi, 2018) Kepuasan Kerja Merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Tegar (2019), Kepuasan Kerja adalah keadaan psikologis positif yang dirasakan oleh karyawan di lingkungan kerja mereka ketika peran dan kebutuhan mereka terpenuhi dengan baik.

Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja dalam bentuk insentif atau dengan memberi penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan kepada para karyawan agar semakin meningkatkan disiplin kerja pada karyawan.

Kemudian Menurut Robbins dan Judge (2019), kepuasan kerja terjadi ketika karyawan merasa bahwa kebutuhan mereka dalam pekerjaan mereka terpenuhi dengan baik oleh organisasi, yang berarti hasil yang diperoleh dari bekerja memenuhi hal-hal yang dianggap penting bagi mereka. Kepuasan kerja terjadi sebagai hasil dari persepsi karyawan terhadap pencapaian nilai-nilai mereka sendiri yang diinginkan dan diharapkan dalam pekerjaan mereka. Hal ini disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan hasil dari pencapaian mereka dalam pekerjaannya.

Dan pendapat tersebut diteruskan Menurut Robbins dan Judge (2020:99), individu dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki pengalaman positif terkait pekerjaan mereka, sementara mereka yang tidak puas cenderung memiliki pengalaman negatif terkait pekerjaan mereka.

Tabel 2. 3
Pengertian Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli

N0.	Peneliti	Tahun	Definisi
1	Afandi	2018	Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat dengan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.
2	Tegar	2019	Kepuasan Kerja adalah keadaan psikologis positif yang dirasakan oleh karyawan di lingkungan kerja mereka ketika peran dan kebutuhan mereka terpenuhi dengan baik
3	Sutrisno	2019	kepuasan kerja dalam bentuk insentif atau dengan memberi penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan kepada para karyawan agar semakin meningkatkan disiplin kerja pada karyawan.
4	Robbins	2019	kepuasan kerja terjadi ketika karyawan merasa bahwa kebutuhan mereka dalam pekerjaan mereka terpenuhi dengan baik oleh organisasi
5	Jufrizen & Sitorus	2021	kepuasan kerja adalah perilaku yang nyata dan ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil dari prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan.

Sumber : Data diolah Peneliti

2.1.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Susilo Martoyo dalam (Zulkifli, 2022), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek psikologis yang mencerminkan perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.
2. Keterampilan merujuk pada kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dalam pekerjaannya.

3. Kemampuan adalah kesanggupan seseorang untuk melakukan tugas-tugas tertentu, termasuk kemampuan teknis, interpersonal, atau konseptual yang dibutuhkan dalam pekerjaannya.
4. Kepuasan terhadap Kesesuaian Harapan adalah sejauh mana pekerjaan yang sedang dijalankan sesuai dengan harapan atau ekspektasi individu terhadap pekerjaan tersebut, termasuk faktor-faktor seperti lingkungan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan.

Menurut Vecchio dalam (Zulkifli, 2022), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi tingkat Kepuasan Kerja sebagai berikut :

1. Pikiran dalam konteks kepuasan kerja mencakup evaluasi dan pandangan seseorang terhadap pekerjaannya.
2. Perasaan adalah bagian dari kepuasan kerja yang melibatkan respons emosional terhadap pekerjaan. Ini mencakup perasaan senang, frustrasi, stres, atau bahagia yang muncul dari pengalaman dan interaksi dengan pekerjaan.
3. Kecenderungan Perilaku mencakup tindakan atau reaksi nyata seseorang terhadap pekerjaan berdasarkan pikiran dan perasaannya.

2.1.2.3 Indikato Kpeuasan Kerja

Beberapa ahli telah mengemukakan berbagai indikator yang menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan Kerja. Indikator :

1. Menyenangi pekerjaan

Rasa suka dan kesenangan yang dirasakan oleh karyawan terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Hal ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa pekerjaan mereka menarik dan menyenangkan.

2. Mencintai pekerjaan

Perasaan cinta dan komitmen yang mendalam terhadap pekerjaan yang ditekuni. Ini melibatkan kebanggaan terhadap pekerjaan dan perusahaan, serta keinginan untuk terus berkembang dalam bidang tersebut.

3. Moral kerja yang positif

Sikap dan semangat positif yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Moral kerja yang positif menunjukkan kepuasan dan motivasi yang tinggi, yang berdampak pada produktivitas dan hubungan kerja yang harmonis.

4. Disiplin kerja

Tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas

5. Prestasi kerja

Hasil dan pencapaian yang diperoleh karyawan melalui usaha dan kerja keras mereka. Prestasi kerja meliputi kualitas, kuantitas, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan

Tabel 2. 4
Indikator Kepuasan Kerja

Afandi, (2018)	Tegar (2019)	Sutrisno (2019)	Robbins, (2020)	Jufrizen & Sitorus (2022)
1.Pekerjaannya 2.Upah 3.Promosi 4.Pengawas 5.Rekan kerja	1.Menyenangi pekerjaan 2.pekerjaan 3.Moral kerja yang positif 4.Disiplin kerja 5.Prestasi kerja	1.Pekerjaan itu sendiri 2.Gaji dan imbalan 3.Kesempatan promosi 4.Pengawas Rekan Kerja	1.Pekerjaan . 2.Kualitas pengawasan. 3.Hubungan dengan rekan kerja. 4Peluang promosi, 5.Gaji.	1, Pekerjaan 2.Upah 3. Promosi 4.Pengawasan

Sumber : Data diolah Peneliti

Berdasarkan indikator diatas, maka penulis mengambil indikator yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi di PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung yaitu indikator Tegar (2019) menyebutkan indikator Kepuasan Kerja. Dengan alasan karena fenomena yang sedang terjadi sesuai dengan indikator yang penulis akan teliti.

2.1.3 Loyalitas Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Kurniawan (2019), loyalitas kerja adalah bentuk kesetiaan, keterlibatan emosional, dan komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang loyal tidak hanya patuh terhadap aturan dan norma perusahaan karena kewajiban formal, melainkan karena mereka ingin mencapai hasil kerja yang optimal

Loyalitas karyawan mempengaruhi kemajuan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan sehingga perusahaan semakin unggul dalam bersaing, Purnamasari, et, al & Sintaasih, et, al. (2019)

Loyalitas karyawan adalah komitmen penuh dari seorang karyawan untuk menggunakan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, serta menjaga kerahasiaan perusahaan. Ini juga mencakup komitmen untuk tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan selama seseorang masih menjadi karyawan, Hendry Wilianto (2019).

Sedangkan menurut Menurut Jayanti & Wati (2020) loyalitas karyawan merupakan konsep yang tampak mudah dibicarakan dalam konteks sehari-hari tetapi tetap menjadi sulit ketika dianalisis dalam banyak hal.

Menurut saydam, (2021) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 2. 5
Pengertian Loyalitas Karyawan Menurut Para Ahli

N0.	Peneliti	Tahun	Definisi
1	Kurniawan	2019	loyalitas kerja adalah bentuk kesetiaan, keterlibatan emosional, dan komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.
2	Hendry Wilianto	2019	Loyalitas karyawan adalah komitmen penuh dari seorang karyawan untuk menggunakan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, serta menjaga kerahasiaan perusahaan. Ini juga mencakup komitmen untuk tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan selama seseorang masih menjadi karyawan,

N0.	Peneliti	Tahun	Definisi
3	Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K.	2019	Loyalitas karyawan mempengaruhi kemajuan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan sehingga perusahaan semakin unggul dalam bersaing
4	Jayanti & Wati	2020	Loyalitas karyawan merupakan konsep yang tampak mudah dibicarakan dalam konteks sehari-hari tetapi tetap menjadi sulit ketika dianalisis dalam banyak hal.
5	Saydam	2022	loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari dalam melaksanakan tugasnya. .

Sumber : Data diolah Peneliti

2.1.3.2 Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan

Menurut Sumardhan dalam (Fiya Munadzifah & A'rasy Fahrullah, 2021), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat Loyalitas Karyawan sebagai berikut :

1. Kompensasi dan Insentif: Pengaturan kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja, serta mendorong loyalitas karyawan. Insentif berbasis prestasi dapat meningkatkan produktivitas.
2. Kepuasan Kerja: Karyawan merasa puas dengan perhatian manusiawi dan tantangan dalam pekerjaan mereka.
3. Motivasi dari Atasan dan Perusahaan: Dorongan kerja dari atasan dan perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja maksimal demi mencapai tujuan perusahaan.
4. Tempat Kerja Nyaman: Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan psikis dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

5. Komunikasi Efektif: Komunikasi yang baik membantu menyelesaikan masalah di perusahaan.
6. Pengembangan Karir Terjamin: Pengembangan karir membantu meningkatkan efektivitas karyawan.
7. Partisipasi Kerja: Partisipasi dalam tim memberikan kepuasan bekerja dan semangat untuk mencapai kesuksesan.
8. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit kerja.

2.1.3.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Beberapa ahli telah mengemukakan berbagai indikator yang menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat Loyalitas Karyawan. Indikator :

Menurut Kurniawan (2019) menyebutkan indikator loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Taat pada peraturan

Karyawan yang menaati aturan dan kebijakan perusahaan menunjukkan komitmen dan rasa hormat terhadap manajemen, meningkatkan kepercayaan dan stabilitas operasional.

2. Tanggung jawab pada Perusahaan

Karyawan yang menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu serta berani menanggung konsekuensi menunjukkan profesionalisme dan dedikasi terhadap perusahaan.

3. Jujur Kestiaan

Kesetiaan mencerminkan komitmen jangka panjang karyawan terhadap perusahaan, menunjukkan kebanggaan dan rasa memiliki, serta berkontribusi pada budaya perusahaan yang positif.

4. Jujur

Kejujuran dalam memberikan informasi yang tepat dan benar menciptakan lingkungan kerja yang dapat dipercaya dan meningkatkan kepercayaan antara karyawan dan manajemen.

5. Menyumbangkan pemikiran dan tenaga

Karyawan yang aktif berkontribusi dengan ide-ide inovatif dan usaha mereka merasa lebih terlibat dan dihargai, yang meningkatkan loyalitas mereka.

Tabel 2. 6
Indikator Loyalitas Karyawan

Kurniawan (2019)	Hendry Wilianto (2019)	Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K.	Jayanti & Wati (2020)	Saydam (2021)
1. Taat pada peraturan 2. Tanggung Jawab 3. Kesetiaan 4. kesetiaan 5. Menyumbangkan pemikiran Dan tenaga	1. Kepatuhan 2. Tanggung Jawab 3. Dedikasi 4. Integeritas	1. Kepatuhan 2. Bertanggung jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran	1. taat pada peraturan, 2. memiliki tanggung jawab, 3 kemauan untuk bekerja sama, 4. rasa memiliki terhadap keberadaan perusahaan, 5. hubungan antar pribadi yang harmonis	1. Gaji/Pendapatan 2. Gaya pemimpin 3. Motivasi? Dukungan 4. Lingkungan

Sumber : Data diolah Peneliti

Berdasarkan indikator diatas, maka penulis mengambil indikator yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi di PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung yaitu indikator Kurniawan (2019) menyebutkan indikator loyalitas karyawan.). Dengan alasan karna fenomena yang sedang terjadi sesuai dengan indikator yang penulis akan teliti.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk pembuatan penelitian ini, peneliti melakukan pencarian referensi penelitian terdahulu sebagai pendukung. Berikut adalah daftar penelitian sebelumnya beserta teori yang telah dijabarkan:

Tabel 2. 7
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis/ Tahun	Judul penelitian/ Methode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
1.	Hasrudy Tanjung (2019)	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Metode; menggunakan metode eksplantori Sampel: sampel dalam penelitian ini adalah 12 orang.	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Secara simultan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.	Persamaan: terdapat persamaan variabel Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan kerja, Perbedaan: terdapat perbedaan variabel Komitmen Organisasi , jumlah Sampel, dan tempat penelitian
2.	Fifi Ariani Mohammad Fauzan (2023)	Pengaruh Loyalitas Karyawan, Efikasi diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Pada PT. Trinegah Cipta Mandiri Semarang Metode: Metode quota sampling Sampel: besar sampel untuk penelitian ini adalah 100 karyawan	Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, ditarik kesimpulan sebagai berikut : pertama, loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Kedua, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, kepuasan berpengaruh	Persamaan: terdapat persamaan variabel Keterlibatan Kerja, Kepuasan kerja, dan Loyalitas Karyawan Perbedaan: terdapat perbedaan variabel Efikasi Diri, jumlah Sampel, dan tempat penelitian

No.	Penulis/ Tahun	Judul penelitian/ Methode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
			signifikan terhadap keterlibatan kerja.	
3	Syamsul Huda (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Metode: Kuantitatif Sampel: 30 Karyawan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT)	Berdasarkan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan, keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan..	Persamaan: terdapat persamaan variabel Keterlibatan Kerja, Kepuasan kerja, dan Loyalitas Karyawan Perbedaan: terdapat perbedaan variabel Kepemimpinan Transformatif, jumlah Sampel, dan tempat penelitian
4	Jeffry, Susi Handayani (2024)	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pemangunan sumbagut Metode: Kuantitatif dengan melakukan survEQ Skala Likert kepada karyawan Sampel: 54 karyawan	Berdasarkan temuan penelitian ini, terlihat adanya hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.	Persamaan: terdapat persamaan variabel Keterlibatan Kerja, dan, Kepuasan kerja Perbedaan: terdapat perbedaan variabel Kecerdasan Emosional, dan Kinerja, jumlah Sampel, dan tempat penelitian
5.	Baskara, A, M, F., & Bangun, W. (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank Mandiri Dikota Bandung Metode: metode penelitian ini menggunakan kuantitatif Sampel: sebanyak 142 orang	Hasil penelitian ini menunjukan kepemimpinan melayani mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dan mandiri dikota bandung, kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan , kepemimpinan melayani berpengaruh loyalitas karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan bank mandiri.	Persamaan: terdapat persamaan variabel Loyalitas Karyawan, dan, Kepuasan kerja Perbedaan: terdapat perbedaan variabel Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja, jumlah Sampel, dan tempat penelitian

No.	Penulis/ Tahun	Judul penelitian/ Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
6.	Selcuk Demir (2020)	<i>The Role Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement</i> Metode: randomly with the cluster sampling method from the middle schools in the province Sampel: 321 teachers from 33 schools	<i>Findings: The more teachers' self-efficacy beliefs increased, the more their job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement increased. Both job satisfaction and organizational commitment partially mediated the relationship between teachers' sense of self-efficacy and motivation. Self-efficacy beliefs positively affected teachers' job involvement through the full mediation effect of job satisfaction and motivation.</i>	<i>Equation: there is an equation for the variables Job Involvement, and Job Satisfaction</i> <i>Differences: there are differences in the variables of Self-Efficacy, and Motivation in the number of samples, and the place of research</i>
7.	Farhan Saputra & M. Rizky Mahaputra (2022)	<i>Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Self-Actualisation to Organisational Commitment and Job Involvement</i> Metode: penelitian deskriptif deskriptif dan mengumpulkan secara bertahap Sampel: 419 sampel dengan Multi tahap	<i>Objectives: Self Actualization denotes to an individual's longing for selffulfilment, and the inclination of an individual to become actualized in his potential. This fondness getting increased one specifically wants to become everything that he is capable of becoming</i>	<i>Equation: there is an equation for the variables Job Satisfaction</i> <i>Differences: there are differences in the variables of Self-Actualisation to Organisational Commitment and in the number of samples, and the place of research</i>
8	Sedyoningsih, Y., Suhud, U., & Elliyana, E. (2024)	<i>Exploring The Impact Of Job Satisfaction, Work Engagement, And Organizational Commitment On Employee Loyalty In The Maritime Tourism Industry Of Indonesia</i> Metode: The approach used in this study was quantitative.	<i>The purpose of this study was to determine the influence of job satisfaction, work engagement, and organizational commitment on loyalty in employees of the Maritime Tourism industry in Indonesia.</i>	<i>Similarities: there are similarities in the variables of Job Satisfaction and Loyalty</i> <i>Differences: there are differences in the variables of Work Involvement, and Organizational Commitment</i>

No.	Penulis/ Tahun	Judul penelitian/ Methode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
		<i>Sampel : A total of 226 respondents participated in the study, but only 200 questionnaires were used.</i>		<i>in the number of samples, and the place of research</i>
9.	Novianti, A. T., Pambreni, Y., & Yancik, Y. (2024).	<i>Mediation of Job Satisfaction in the Work Environment and Compensation of Employee Loyalty at PT.Anugrah Tangkas Transportindo</i> <i>Metode: The research approach is quantitative using a questionnaire as a data collection instrument.</i> <i>Sampel: The research population consisted of 168 employees, and a sample of 65 employees was selected using non-probability sampling based on the purposive sampling method.</i>	<i>. This research focuses on the mediation of job satisfaction on the relationship between work environment and compensation and employee loyalty at PT Anugrah Tangkas Transportindo Cengkareng Jakarta. The aim of this research is to evaluate the impact of the variables studied, such as work environment, compensation, job satisfaction and employee loyalty.</i>	<i>Similarities: there are similarities in the variables of Job Satisfaction and employee loyalty</i> <i>Differences: there are differences in the mediating variables in the work environment, and Compensation. in the number of samples, and the place of research</i>
10	Septiana, C., Siddiq, A. M., Ismail, G. D., & Saputro, A. H. (2024)	<i>he influence of leadership, job satisfaction, and work motivation on employee loyalty at PT. XYZ</i> <i>Metode: The research methodology is quantitative with a descriptive and confirmatory orientation.</i> <i>Sampel: The sample used in this study consists of 120 respondents.</i>	<i>Highly employees demonstrate excitement and responsibility in carrying out their duties and consistently work towards accomplishing the company's objectives. This study aims to ascertain the impact of Leadership, Job Satisfaction, and Work Motivation on Employee Loyalty at PT. XYZ.</i>	<i>Persamaan: terdapat persamaan pada variabel Kepuasan Kerja dan loyalitas karyawan</i> <i>Perbedaan: terdapat perbedaan pada variabel pengaruh kepemimpinan, dan motivasi kerja dalam jumlah sampel, dan tempat penelitian</i>

Sumber : Data diolah Peneliti

2.3 Kerangka Pemikiran

Keterlibatan kerja adalah sebuah kondisi seorang karyawan terlibat secara fisik dan psikologi kedalam kegiatan perusahaan dalam artian bentuk pekerjaannya yang dimana karyawan tersebut akan merasa bertanggung jawab, merasa pekerjaannya tersebut penting bagi dirinya sehingga ada rasa untuk meningkatkan loyalitasnya. Indikator keterlibatan kerja yang digunakan oleh penulis yaitu ;

Aktif keterlibatan dalam bekerja, pekerjaan sebagai utama, Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri .

Kepuasan Kerja adalah evaluasi positif yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk persepsi terhadap lingkungan kerja, kondisi kerja, dan pengalaman kerja secara keseluruhan. Sehingga ada rasa meningkatnya Loyalitas pada karyawan. Hal ini pasti akan berpengaruh terhadap performa atau Loyalitas seorang karyawan yang cenderung meningkat, jika memiliki Kepuasan kerja. Indikator Kepuasan Kerja yang penulis gunakan yaitu ; faktor Menyenangi pekerjaan, Mencintai pekerjaan, dan Moral kerja yang positif, Disiplin kerja, Prestasi kerja

Loyalitas Karyawan ialah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkahlaku kerja yang positif serta bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan sehingga meningkatkan hasil kerja.

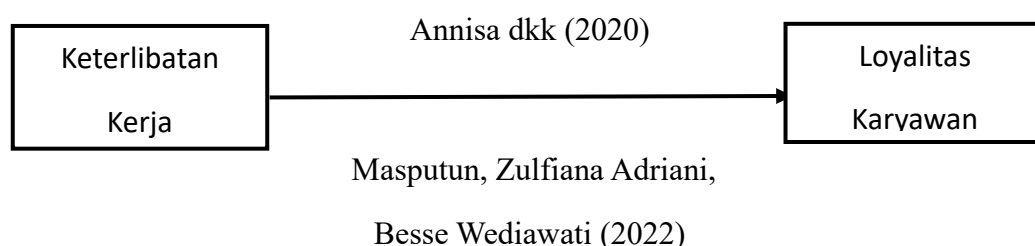
Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja adalah dua variabel yang saling terkait dan memiliki potensi untuk saling memengaruhi. Karyawan yang terlibat

secara aktif dalam pekerjaan mereka dan merasa puas dengan kondisi kerja cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi, kepuasan kerja dapat bertambah karena karyawan merasa bahwa kontribusi dan usahanya dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi secara keseluruhan.

2.4 Teori Keterkaitan

2.4.1 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

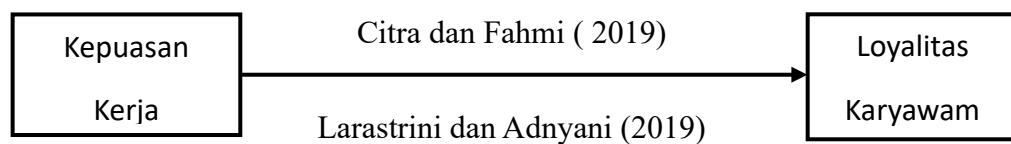
Menurut Tarman & Riski (2019), keterlibatan kerja adalah saat karyawan secara aktif terlibat dalam pekerjaannya dengan menggunakan standar yang telah ditetapkan. Mereka menyadari bahwa pekerjaan tersebut penting bagi harga diri mereka dan dianggap sebagai fokus utama dalam hidup mereka. dari hal ini dapat diartikan bahwa karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi akan memberikan loyalitas yang maksimal. Hal ini diperkuat oleh temuan Annisa dkk (2020) ; Sukatiningsih, dalam (Masputun, Zulfina Adriani, Besse Wediawati, 2022) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Loyalitas



Gambar 2. 1
Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Tegar (2019), Kepuasan Kerja adalah keadaan psikologis positif yang dirasakan oleh karyawan di lingkungan kerja mereka ketika peran dan kebutuhan mereka terpenuhi dengan baik. dari hal ini dapat diartikan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan rasa loyalitas yang maksimal. Hal ini diperkuat oleh peneliti Citra dan Fahmi (2019) ; Larastrinidan Adnyani(2019) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas

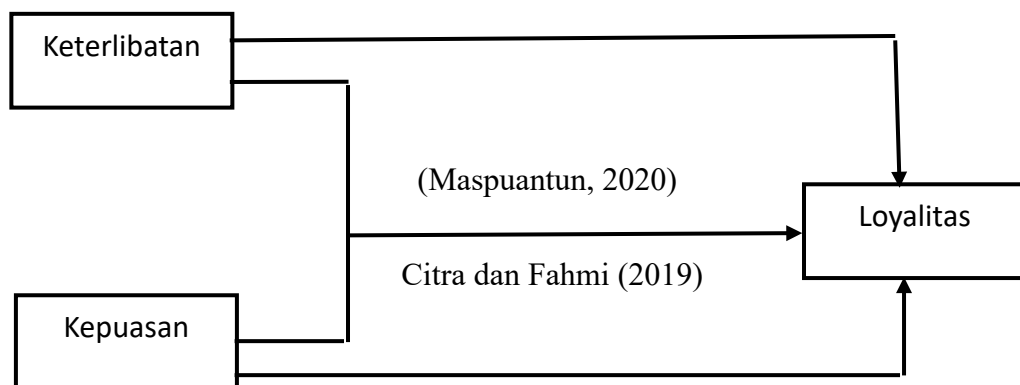


Gambar 2. 2
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

2.4.3 Pengaruh Keterlibatan kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil Penelitian ini menunjukan secara Bersama-sama bahwa Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja dapat mendorong dan meningkatkan Loyalitas Karyawan kepada PT. Suryaputra Sarana. Loyalitas adalah bentuk kesetiaan, ketaatan, dan ketulusan terhadap suatu entitas seperti perusahaan. Ini mencerminkan komitmen kuat dan sikap positif individu terhadap entitas tersebut. Dalam konteks karyawan, loyalitas mengacu pada kesetiaan dan komitmen terhadap perusahaan di mana mereka bekerja. Karyawan loyal memprioritaskan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi dan berkontribusi maksimal

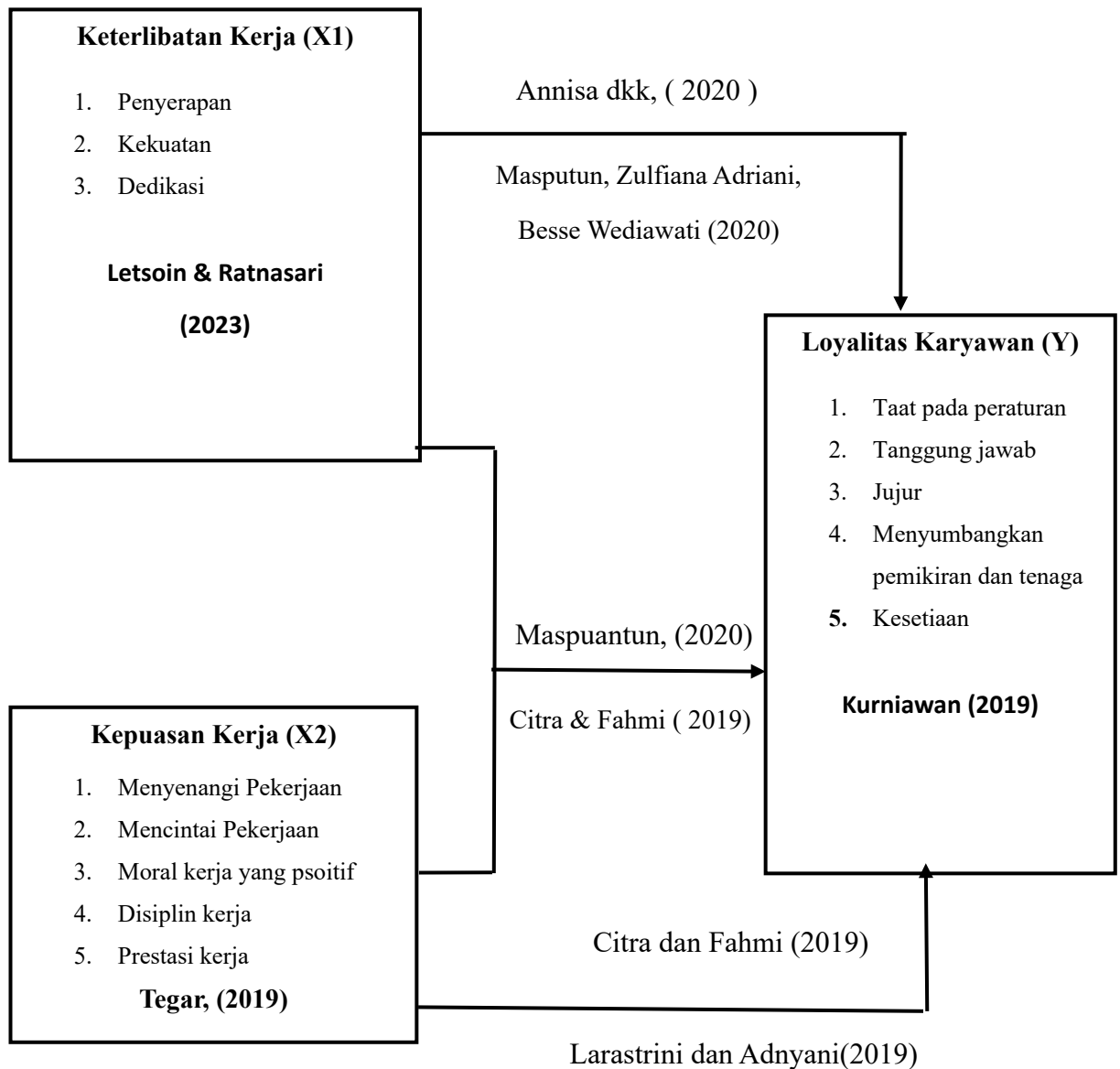
untuk mencapai tujuan organisasi (Maspuantun, 2020). Menurut Citra dan Fahmi (2019), loyalitas karyawan adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi akan berdedikasi untuk bekerja tidak hanya demi kepentingan pribadi mereka sendiri, tetapi juga untuk kepentingan perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang bersemangat dan berdedikasi serta tenggelam dalam pekerjaan mereka biasanya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Mereka yang terlibat dalam pekerjaannya cenderung merasa bahwa pekerjaan tersebut menarik, bermakna, dan memberi energi, sehingga merasakan emosi positif seperti kebahagiaan, kegembiraan, dan antusiasme.



Gambar 2. 3
Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

2.5 Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka terungkap paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kajian studi Pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara sedangkan, penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Keterlibatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan di PT Suryaputra Sarana Kota Bandung
- H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas Karyawan di PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung
- H3 : Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung