

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Penelitian ini penulis menggali informasi dari jurnal ilmiah ataupun contoh skripsi yang berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul untuk mengumpulkan data-data yang ada. Serta dalam penelitian ini juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal maupun skripsi dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada dari sebelumnya yang berkaitan dengan judul yang digunakan.

2.1.1 Loyalitas Kerja

2.1.1.1 Definisi Loyalitas Kerja

Riyanti (2017:6), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

Hasibuan (2021:210), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi.

Suhendi (2017:260), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

Kadarwati (2017:108), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah kesetiaan, pengabdian, ketaatan, dan ketulusan dalam melaksanakan tugas – tugas yang diakhiri dengan hasil yang dapat dinikmati dan bersangkutan dengan indentifikasi karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 1
Definisi Loyalitas Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Riyanti (2017:6)	bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.
2.	Hasibuan (2021:210)	menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi
3.	Suhendi (2017:260)	mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.
4.	Kadarwati (2017:108),	mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mas'ud (2004):Kepuasan dengan promosi Kesempatan promosi seperti halnya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hasil ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Kepuasan dengan Rekan kerja Sifat alami dari kelompok atau tim kerja kan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada

umumnya rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kepuasan dengan Gaji Upah dan gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat uang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Loyalitas Kerja

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto, dalam Trianasari (2005) antara lain :

1. Taat pada peraturan Karyawan mempunyai tekad untuk melakukan setiap perintah dari perusahaan atau mentaati dan mematuhi segala peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
2. Tanggung jawab pada perusahaan Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan
3. Kemauan untuk bekerja sama Karyawan dapat bekerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. Sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.
4. Rasa memiliki terhadap perusahaan Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan

bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi, hubungan sosial antara para karyawan, serta hubungan antara atasan dan karyawan.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak banyak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

Terdapat empat indikator loyalitas karyawan menurut Saydam dalam Sutanto dan Perdana (2016), antara lain

1. Kepatuhan adalah kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.
2. Tanggung Jawab adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh karyawan. Semakin tinggi tanggung jawab karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

3. Dedikasi adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.
4. Integritas adalah kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Semakin tinggi integritas karyawan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

Indikator loyalitas kerja, maka penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 2
Indikator Loyalitas Kerja

No	Penulis/Tahun	Indikator
1.	Trianasari (2005)	1) Taat pada peraturan Karyawan 2) Tanggung jawab pada perusahaan 3) Kemauan untuk bekerja sama Karyawan 4) Rasa memiliki terhadap perusahaan 5) Hubungan antar pribadi Karyawan 6) Kesukaan terhadap pekerjaan Karyawan
2.	Saydam dalam Sutanto dan Perdana (2016)	1) Kepatuhan 2) Tanggungjawab 3) Dedikasi 4) Integritas

Berdasarkan Indikator-indikator menurut para ahli diatas maka penulis menggunakan indikator kompetensi profesional guru dari Saydam (2008) penelitian ini.

2.1.2 Kepribadian Kerja

2.1.2.1 Definisi Kepribadian kerja

Allport (Suryabrata, 1995: 248) kepribadian adalah organisasi dinamis dan sistem psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Kepribadian juga merupakan sesuatu yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arahan pada tingkah laku individu.

Sullivan (Suryabrata, 1995: 260) menyatakan kepribadian merupakan pola yang relatif dari situasi hubungan antara pesan yang ditandai kehidupan manusia, kepribadian ini tidak dapat dipisahkan dari situasi hubungan individu dengan orang lain. Menurutnya tingkah laku yang bersifat sosial juga dapat dianggap sebagai kepribadian.

Kepribadian (personality) didefinisikan oleh Salvator Maddi sebagai karakteristik dan kecenderungan seseorang yang bersifat konsisten yang menentukan perilaku psikologis seseorang seperti cara berpikir, berperasaan dan bertindak. Tipe kepribadian mempengaruhi orientasi umum ke arah penciptaan tujuan, pemilihan alternatif, tindakan terhadap risiko dan reaksi di bawah tekanan (Kristanti, 2012).

Tabel 2. 3
Definisi Kepribadian Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Allport (Suryabrata, 1995: 248)	kepribadian adalah organisasi dinamis dan sistem psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Kepribadian juga merupakan sesuatu yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arahan pada tingkah laku individu.
2.	Sullivan (Suryabrata, 1995: 260)	menyatakan kepribadian merupakan pola yang relatif dari situasi hubungan antara pesan yang ditandai kehidupan manusia, kepribadian ini tidak dapat dipisahkan dari situasi hubungan individu dengan orang lain. Menurutnya tingkah laku yang bersifat sosial juga dapat dianggap sebagai kepribadian.
3.	Kristanti, 2012)	Kepribadian (personality) didefinisikan oleh Salvator Maddi sebagai karakteristik dan kecenderungan seseorang yang bersifat konsisten yang menentukan perilaku psikologis seseorang seperti cara berpikir, berperasaan dan bertindak. Tipe kepribadian mempengaruhi orientasi umum ke arah penciptaan tujuan, pemilihan alternatif, tindakan terhadap risiko dan reaksi di bawah tekanan

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian Kerja

Kepribadian seseorang di hasilkan oleh faktor keturunan, lingkungan, dan situasi Stephen dan Timothy (2008:127).

1. Keturunan

Keturunan merujuk ke faktor-faktor yang di tentukan pada saat pembuahan, sosok fisik, daya tarik wajah, kelamin, tempramen, komposisi otot dan refleks, tingkat energy, dan ritme hayati merupakan karateristik yang umumnya dianggap sebagai yang paling oleh siapa kedua orang tua. karateristik itu pasti ada pada saat kelahiran dan tidak ada pengalaman seberapapun yang dapat mengubahnya. Tetapi karateristik kepribadian tidaklah sepenuhnya ditentukan oleh keturunan.

2. Lingkungan

Di antara faktor-faktor yang menekan pada pembentukan kepribadian kita adalah budaya dimana kita di besarkan, normanorma di antara keluarga, teman-teman dan kelompok sosial, serta pengaruh-pengaruh lain yang kita alami.

3. Situasi

Kepribadian seseorang, walaupun pada umumnya mantap dan konsisten, dapat berubah dalam situasi yang berbeda tuntutan yang berbeda dari situasi yang berlainan memunculkan aspek-aspek yang berlainan dari kepribadian seseorang.

2.1.2.3 Indikator Kepribadian Kerja

Menurut Robbins, (2014:131) Ada Lima indikator dari kepribadian

1. Ekstroversi , Kepribadian yang menggambarkan seseorang yang supel , riang dan percaya diri .
2. b. Kemampuan bersepakat , kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bersifat baik , kooperatif , dan mempercayai
3. c. Kemampuan mendengarkan suara hati ,kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab , dapat diandalkan ,Satabil dan tertata
4. d. Stabilitas emosi , kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang , percaya diri , tentram

Tabel 2. 4
Indikator Kepribadian Kerja

No	Penulis/Tahun	Indikator
1.	Menurut Robbins , (2014:131)	a. Ekstroversi b. Kemampuan bersepakat c. Kemampuan mendengarkan suara hati d. Stabilitas emosi

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Cole, dkk, (dalam Alfatamma, 2020) kinerja adalah menggambarkan kinerja sebagai proses berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja individu dengan menyelaraskan dengan yang diinginkan (dan dengan tujuan strategis organisasi) secara informal, sehari-hari, dan secara informasi/sistematis melalui wawancara penilaian dan penetapan tujuan. Pekerjaan yang dilakukan dalam kapasitas manajemen tenaga kerja.

Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai perantara target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui perantara target yang ditentukan sebelumnya.

kinerja karyawan dapat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dengan melihat tinggi rendahnya kinerja yang diberikan oleh karyawan perusahaan (Hidayat dan Wulantika, 2021)

Menurut Cash and Fischer (Dalam Isnari, 2013) Kinerja yang sering disebut dengan performance juga disebut result yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan.

Lita Wulantika (2021) mencirikan bahwa skill pegawai adalah konsekuensi dari kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melakukan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kopelman (dalam Annisa, Setyawan, dan Susila, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: individual characteristics (karakteristik individual), organizational characteristic (karakteristik organisasi), dan work characteristics (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan sukubangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Faktor yang

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

Tabel 2. 5
Indikator Kinerja Karyawan

Penulis/Tahun	Indikator
Cole (2020)	kinerja adalah menggambarkan kinerja sebagai proses berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja individu dengan menyelaraskan dengan yang diinginkan (dan dengan tujuan strategis organisasi) secara informal, sehari-hari, dan secara informasi/sistematis melalui wawancara penilaian dan penetapan tujuan. Pekerjaan yang dilakukan dalam kapasitas manajemen tenaga kerja.
Afandi (2018:89)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka
--	--

Tabel 2. 6
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	Wardani (2021)	<p>Judul: Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan PT. ADVANTAGE SUPPLY CHAIN MANAGEMENT (SCM) Cabang Batam</p> <p>Metode: Variabel (Kuantitatif)</p> <p>Sampel: Karyawan PT. ADVANTAGE SUPPLY CHAIN MANAGEMENT (SCM) Cabang Batam jumlah responden 40 karyawan</p>	Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh bersamasama terhadap kinerja karyawanpt advantage supply	<p>Persamaan: Sama-sama meneliti lingkungan kerja dan kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti variabel Hasil kinerja karyawan.</p>

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
2.	Nur Muhsin dan Y Sutomo (2016)	<p>Judul: Pengaruh Kepribadian dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Metode: Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Sampel: simple random sampling.</p>	Terdapat pengaruh yang kuat antara Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan.	<p>Perbedaan: Peneliti terdahulu hanya menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda, sedangkan penulis menggunakan metode</p> <p>Persamaan: Sama-sama meneliti lingkungan kerja dan kinerja karyawan.</p>
3.	Isvandiari dan Susilo(2014)	<p>Judul: pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang</p> <p>Metode: Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Sampel: Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang</p>	Terdapat pengaruh yang kuat antara Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan	<p>Perbedaan: penulis tidak menunjukkan sample jumlah karyawan</p> <p>Persamaan: Sama-sama meneliti lingkungan kerja dan kinerja karyawan.</p>

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
4.	Adiwibowo, A. Suyunus (2012)	<p>Judul: Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya, Jurnal Manajemen Bisnis</p> <p>Metode: Regresi berganda</p> <p>Sampel: Karyawan RSJ Menur Surabaya 35 responden</p>	Loyalitas terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.	<p>Perbedaan: penulis terdahulu tidak meneliti kinerja karyawan yang berkaitan tentang loyalitas dibagian posisi staf</p> <p>Persamaan: Penulis dan peneliti terdahulusama-sama meneliti lingkungan kinerja karyawan</p>
5.	Nina Octavia	<p>Judul: Pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan</p> <p>Metode: Regresi berganda</p>	-kepribadian kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.	<p>Perbedaan: Penulis hanya meneliti dengan sampel karyawsaja bukan dengan populasi PT tersebut</p> <p>Persamaan: Penulis dan peneliti terdahulusama-sama meneliti lingkungan kinerja karyawan</p>
6.	Kemas Zulfikri (2022)	<p>Judul: Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TIKIPalembang</p> <p>Metode: deskriptif kuantitatif</p> <p>Sampel: 40 responden</p>	Loyalitas sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berada di PTTIKI	<p>Perbedaan: Penulis hanyameneliti dengan sampel atau responden 40 responden, sedangkan peneliti terdahulu menggunakan sebanyak 80 orang sebagairesponden</p> <p>Persamaan: sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel terikat dan sama-sama meneliti dimana pandemic covid-19</p>

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
7.	Reiza Adelia Maulida (2020)	<p>Judul: Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya</p> <p>Metode: kualitatif dan metode kuantitatif</p> <p>Sampel: 380 orang karyawan</p>	<p>menerapkan loyalitas kerja terbaik kepada semua pekerjanya sehingga dapat diterima oleh setiap karyawannya yang membuat mereka bekerja lebih giat dan semangat dalam mencapai hasil kerjayang maksimal dapat dilihat dari perolehan total rentang skor pada variabel loyalitas kerja karena berada pada kategori sangattinggi, dan tentunya hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada pada perusahaan .</p>	<p>Perbedaan: Peneliti terdahulu meneliti loyalitas kerja (X), sedangkan penulis meneliti loyalitas kerja sebagai terikat (Y)</p> <p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis sama meneliti loyalitas kerja sebagai variabel bebas(X)</p>
8.	Ricky Montolalu (2016)	<p>Judul: PENGARUH KEPRIBADIAN, ORIENTASI KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWSATA PROVINSI SULAWESI UTARA</p> <p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Sampel: 87 orang pegawai</p>	<p>1. Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Pegawai secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.</p> <p>2. Kepribadian secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara</p>	<p>Perbedaan: penulisi terdahulu tidak meneliti kinerja karyawan yang berkaitan tentang kepribadian</p> <p>Persamaan: Penulis dan peneliti sama-sama meneliti kepribadian.</p>

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
9.	Restutanti Borman(2020)	Judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU) Metode: regresi linear berganda Sampel: observasi, kuisisioner, studi kepustakaan, dan dokumentasi	Kepribadian dapat diterima. Adapun pengaruh variasi tabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square atau koefisien determinan diperoleh sebesar 54,2% sehingga dapat diketahui bahwa secara keseluruhan (simultan) pengaruh variabel dependen (X1, X2 dan X3) terhadap variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah 3. sebesar 54,2%.	Perbedaan : penulis tidak menunjukkan sample jumlah karyawan. Persamaan Sama-sama meneliti lingkungan kejadian kinerja karyawan.
10.	Benjamin Arisona Chony Ronaldy (2019)	Judul: Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Metode: analisis Regresi Linier Berganda Sampel: Karyawan PT BFI	Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT BFI Cabang Samarinda demikian hipotesis penelitian diterima.	Perbedaan: penulis tidak menunjukkan sample jumlah karyawan Persamaan : Sama- sama meneliti pengaruh loyalitas kerja (X).

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam kinerja karyawan yang terpengaruh kinerja nya bisa saja terpengaruh oleh loyalitas, orientasi, dan kepribadian bisa saja mengganggu hasil kinerja mereka atau bahkan menjadikan kuliatas kinerja mereka semakin bagus dikarnakan pengaruh tersebut.

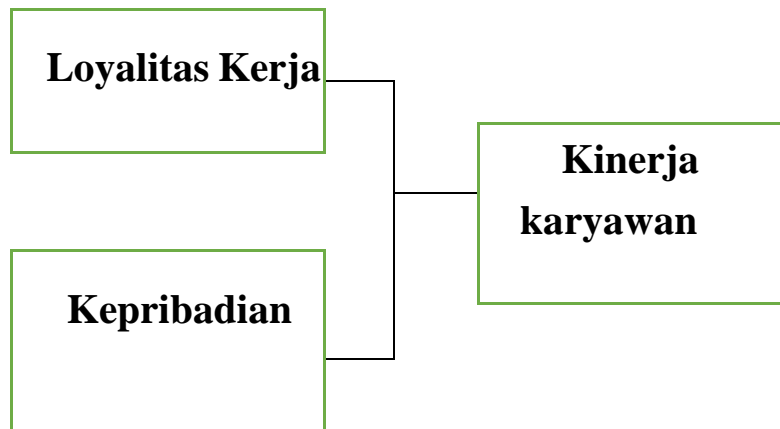
Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Kepribadian adalah organisasi dinamis dan sistem psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Kepribadian juga merupakan sesuatu yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arahan pada tingkah laku individu.

2.2.1 Keterkaitan Loyalitas Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

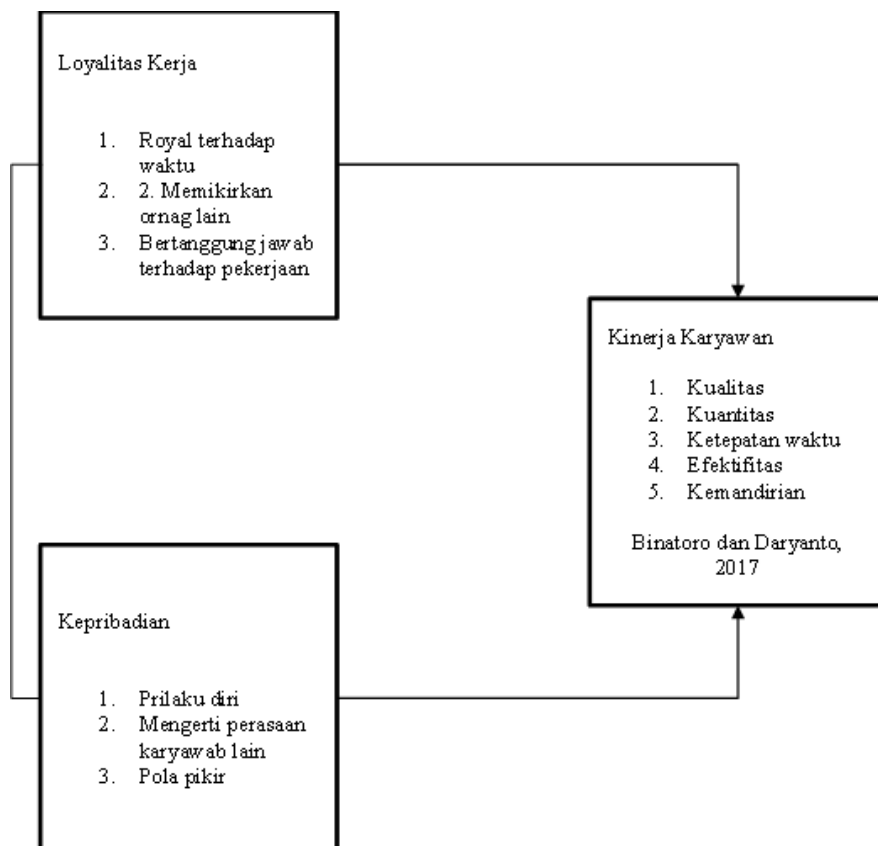
Hasil penelitian Reiza Adelia Maulida (2022) menyatakan bahwa tingkat loyalitas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat berjalan dengan baik bila loyalitas dapat dikelola dengan semaksimal mungkin, karena loyalitas kerja sangat berpengaruh untuk membangun kenyamanan pada kinerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan

Hasil penelitian SriIndrastuti (2021) Kepribadian tidak membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi kepribadian karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi karyawan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan dapat memediasi pengaruh kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan



Gambar 2. 1
Keterkaitan Loyalitas Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 2
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran tentang loyalitas kerja, orientasi kerja, kepribadian , dan Kinerja Karyawan.
- H2: Diduga Loyalitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- H3: Diduga kepribadian kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- H4: Diduga Loyalitas kerja, Orientasi kerja, dan Kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan