

2. LANDASAN TEORI

2.1 Definisi Loyalitas

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata loyalitas berarti kepatuhan atau kesetiaan. Menurut Wan (2011), loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan berkembang sebagai akibat dari peningkatan kepuasan. Loyalitas adalah kesetiaan dan kebenaran. Loyalitas menandakan pengabdian atau perasaan seseorang terhadap objek tertentu, yang mungkin orang lain atau sekelompok orang, tugas, atau penyebab (Iqbal, Tufail, Lodhi, 2015). Loyalitas diidentifikasi dengan keterlibatan dan komitmen kepada perusahaan serta menjadi termotivasi untuk melakukan di luar harapan (Martensen dan Gronholdt, 2006). Utomo (dalam Stefanus dan Saputra, 2010) mengatakan loyalitas sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.

Loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai karyawan yang berkomitmen untuk keberhasilan organisasi dan percaya bahwa bekerja untuk organisasi tersebut merupakan pilihan terbaik mereka (Pandey dan Khare, 2012). Loyalitas karyawan adalah perilaku anggota organisasi yang mencerminkan kesetiaan kepada organisasi untuk memajukan kepentingan dan citranya kepada orang luar (Bettencourt, Gwinner dan Meuter, 2001). Menurut Antoncic dan Antoncic (2011), loyalitas karyawan ada di perusahaan ketika karyawan percaya pada tujuan perusahaan, menerima tujuan, bekerja untuk kesejahteraan umum, dan ingin tinggal di perusahaan.

Berdasarkan pengertian loyalitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan dan kepatuhan karyawan kepada perusahaan dan pemimpin serta berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Hakekatnya loyalitas karyawan adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan komitmennya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

2.2 Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Runtu (2013), loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian, karyawan tersebut akan merasa bahwa suka duka organisasi adalah suka dukanya juga. Loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standard, memiliki perilaku altruis, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

Indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan terhadap organisasi sebagaimana dikemukakan Powers (dalam Runtu, 2013), yaitu tetap bertahan dalam organisasi, menjaga rahasia bisnis perusahaan, mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, tidak bergosip, berbohong atau mencuri, membeli dan menggunakan produk perusahaan, ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial organisasi, menawarkan saran-saran untuk perbaikan, mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi, merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya, tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit. Indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan terhadap pekerjaan sebagaimana dikemukakan Powers (dalam Runtu, 2013), yaitu bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, bekerja secara aman, mau bekerja sama dan membantu rekan kerja. Indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan terhadap pemimpin sebagaimana dikemukakan Powers (dalam Runtu, 2013), yaitu menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat, mau mengikuti arahan atau instruksi.

Kategori usia para karyawan yang berbeda menunjukkan aksentuasi loyalitas yang berbeda pula seperti berikut (Widhiastuti, 2012):

a. Angkatan kerja yang usianya di atas lima puluh tahun menunjukkan loyalitas yang tinggi pada organisasi. Mungkin alasan-alasan yang menonjol ialah bahwa

mereka sudah mapan dalam kekaryaan, penghasilan yang memadai, memungkinkan mereka menikmati taraf hidup yang dipandang layak. Banyak teman dalam organisasi, pola karirnya jelas, tidak ingin pindah, sudah terlambat memulai karier kedua, dan dalam waktu yang tidak terlalu lama akan memasuki usia pensiun.

b. Tenaga kerja yang berada pada kategori usia empat puluhan menunjukkan loyalitas pada karir dan jenis profesi yang selama ini ditekuninya. Misalnya, seseorang yang menekuni karir di bidang keuangan akan cenderung bertahan pada bidang tersebut meskipun tidak berarti menekuninya hanya dalam organisasi yang sama.

c. Tenaga kerja dalam kategori 30-40 tahun menunjukkan bahwa loyalitasnya tertuju pada diri sendiri. Hal ini dapat dipahami karena tenaga kerja dalam kategori ini masih terdorong kuat untuk memantapkan keberadaannya, kalau perlu berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain dan bahkan mungkin juga dari satu profesi ke profesi lain. Di samping itu pula didukung oleh tingkat kebutuhan yang semakin lama semakin meningkat tetapi tidak diimbangi dengan pemasukan yang cukup sehingga banyak para pekerja yang mencari pekerjaan lain yang mampu memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

d. Bagi mereka yang lebih muda dari itu, makna loyalitas belum diserapi dan kecenderungan mereka masih lebih mengarah kepada gaya hidup santai, apabila mungkin disertai dengan kesempatan berhura-hura. Pada kenyataan sehari-hari banyak sekali terjadi kecurangan-kecurangan yang dilakukan oleh para karyawan yang umumnya mempunyai umur relatif muda hal itu juga dipicu oleh tingkat angan-angan yang tinggi, tetapi tidak diiringi oleh tingkat kerajinan yang tinggi dari dalam dirinya sendiri, oleh karena itu tingkat pengangguran semakin lama semakin meningkat.

Sutrisno (2009) menyebutkan indikator loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yaitu situasi kerja, kerja sama antar karyawan, faktor fisik, faktor psikologis. Sedangkan indikator loyalitas karyawan terhadap organisasi yaitu imbalan yang diterima dalam kerja.

Gouzali (2008) menyebutkan indikator loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yaitu adanya rasa tanggung jawab dan kejujuran dalam melakukan

tugas. Indikator loyalitas karyawan terhadap organisasi yaitu adanya kepatuhan/ketaatan. Indikator loyalitas karyawan terhadap pemimpin yaitu pengabdian yang tinggi.

Loyalitas karyawan dapat dilihat melalui beberapa indikator sebagai berikut :

1. Peran serta karyawan

Merupakan bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi pada perusahaan yang bersangkutan. Peran serta karyawan dapat dinilai melalui :

- a. Kesiediaan pegawai dalam bekerja
- b. Tindakan aktif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Keikutsertaan pegawai dalam setiap menyelesaikan permasalahan pekerjaan
- d. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan kebijakan

2. Kesadaran karyawan dalam bekerja

Merupakan bentuk tanggung jawab karyawan yang didasari pada kesadaran penuh dalam menaati dan mematuhi serta mengerjakan semua tugas pekerjaannya dengan baik pada perusahaan yang bersangkutan. Kesadaran seorang karyawan dapat dinilai melalui indikator sebagai berikut:

- a. Pengetahuan tentang pekerjaan
- b. Inisiatif saat bekerja
- c. Kreatifitas kerja
- d. Ketaatan dan kepatuhan karyawan (Malthis, 2002).

Indikator untuk mengukur loyalitas karyawan menurut Arep dan Tanjung (2002) adalah work achievement (peningkatan kerja), responsibility (pertanggungjawaban), work (pekerjaan), recognition (pengakuan), advancement (kemajuan), co-workers (hubungan dengan rekan kerja), supervision technical (teknik pengawasan), supervision human relations (hubungan dengan pengawas), salary (gaji), security (keamanan), company policies and practices (kebijakan dan praktis), working conditions (kondisi kerja).

2.3 Bentuk Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dapat dilihat dari loyalitasnya terhadap perusahaan atau organisasi, pemimpin dan pekerjaannya. Berikut penjelasan mengenai loyalitas karyawan terhadap perusahaan, pemimpin dan pekerjaannya :

2.3.1 Loyalitas Karyawan Terhadap Organisasi

Affandi (2014) mengatakan bahwa loyalitas karyawan terhadap organisasi sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Organisasi memberi label tidak loyal kepada karyawannya jika karyawannya tersebut tidak mengikuti apa yang diperintahkan oleh organisasi, misalnya tidak mau kerja lembur atau tidak mengikuti suatu kegiatan yang diminta oleh organisasi meski pekerjaan/kegiatan tersebut diluar jam kerja.

Karyawan hanya akan loyal terhadap organisasi tempatnya bekerja jika menemukan kenyamanan dan rasa aman. Dia merasa nyaman dengan lingkungannya, dengan sikap atasan atau rekan kerjanya, merasa aman dengan masa depannya, karir dan pekerjaannya. Rasa nyaman ini dengan sendirinya akan menumbuhkan kedekatan, kebahagiaan dan rasa memiliki. Sementara bekerja dan memiliki pekerjaan adalah salah satu cara untuk mendapatkan rasa aman. Jika kedua hal tersebut ada, maka dengan sendirinya loyalitas karyawan akan meningkat. Loyalitas karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dengan pekerjaannya, mempersiapkan kerja sebagai sesuatu yang penting bagi pengembangan self esteem nya.

Abdullah dkk (2009) mengatakan bahwa peningkatan kepuasan karyawan dapat menghasilkan peningkatan partisipasi karyawan dan berpotensi membuat karyawan dan pimpinan loyal kepada organisasi. Karyawan dengan tingkat loyalitas yang rendah sangat mungkin untuk dan absen dari pekerjaan (Hackett dan Guinon, 1985; Scot dan Taylor, 1985) atau bahkan keluar dari pekerjaan mereka (Shaw, 1999).

Pemberdayaan karyawan, kerja sama tim, dan kompensasi karyawan (Jun Cai, Shin, 2006), gaji, tunjangan, peralatan dan sumber daya, ruang kerja fisik, lingkungan kerja yang aman, peluang pengembangan karir (Ellickson dan

Logsdon, 2001), efisiensi dalam pekerjaan, pengawasan pinggiran, dan hubungan rekan kerja (Parvin, 2011), manajemen pengawas, pengakuan, penghargaan dan promosi, situasi kerja, komunikasi, kompensasi, pekerjaan, organisasi secara keseluruhan, kelelahan emosional, manajemen kinerja, pengerahan, demografi (Turkyilmaz, Akman, Ozkan dan Pastuszak, 2011) berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih setia kepada organisasi daripada karyawan yang tidak puas (Kim, Leong, Lee, 2005).

Indikator Loyalitas karyawan terhadap organisasi ditunjukkan dari:

- Karyawan percaya pada tujuan organisasi

Karyawan dikatakan percaya terhadap tujuan organisasi apabila karyawan bersedia untuk menerima tujuan-tujuan yang telah ditetapkan tanpa keraguan dan bekerja tanpa penolakan untuk mencapai tujuan tersebut (Affandi, 2014; Abdullah dkk, 2009).

- Karyawan memiliki profesionalisme

Karyawan dikatakan profesional apabila bersedia untuk tetap tinggal di organisasi dalam waktu krisis, memiliki kemauan untuk melakukan pekerjaannya, menyebarkan informasi baik mengenai organisasi, menawarkan saran untuk perbaikan, memiliki sikap dan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, visi dan tujuan, tidak keluar dari pekerjaan, mampu bekerja sama dalam tim (Hackett dan Guinon, 1985; Scot dan Taylor, 1985).

- Karyawan memiliki kepatuhan terhadap peraturan organisasi

Karyawan dikatakan patuh terhadap peraturan organisasi apabila tidak absen dari pekerjaan, merasa puas dengan pekerjaan mereka (Kim, Leong, Lee, 2005).

- Karyawan berdedikasi tinggi terhadap organisasi

Karyawan dikatakan berdedikasi tinggi apabila mau mengorbankan tenaga, pikiran dan waktu untuk organisasi karyawan (Jun Cai dan Shin, 2006).

2.3.2 Loyalitas Karyawan Terhadap Pemimpin

Affandi (2014) menjelaskan bahwa pemimpin mengartikan loyalitas karyawan menjadi kepatuhan bawahan terhadap apapun yang diperintahkan atasan. Hal ini seringkali menjebak bawahan untuk berubah menjadi seorang karyawan yang mematuhi semua keinginan atasan, dalam kata yang lebih tegas bisa disebut penjilat. Seseorang akan disebut memiliki loyalitas yang tinggi jika bisa menyenangkan atasannya dengan cara menjilat atau cari muka.

Purnama (2013) mengatakan bahwa seorang pemimpin mengharapkan loyalitas dari semua karyawan. Gaya seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin yang memiliki karakter otoriter dan bersikap tangan besi dapat menurunkan bahkan menghilangkan rasa kepercayaan bawahan terhadap atasannya. Karyawan yang bekerja di bawah pemimpin yang otoriter akan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan sulit untuk mengembangkan karir. Dalam menjalankan sebuah organisasi, seorang pemimpin harus adil dan bijaksana terhadap karyawan yang dipimpinnya. Pemimpin yang mampu merangkul semua tingkatan karyawan yang dipimpinnya memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Karyawan yang loyal tidak muncul dengan sendirinya, tapi perlu diciptakan oleh pemimpin yang tahu bagaimana memperlakukan karyawan untuk terus maju dan berkembang. Karyawan yang loyal memiliki dedikasi tinggi dan sikap mental positif dipengaruhi oleh pemimpinnya. Karyawan yang punya ide dahsyat juga dipengaruhi oleh sikap pemimpin yang memberikan ruang. Sementara, jika karyawan yang punya banyak ide kreatif merasa tidak punya ruang penyaluran, berarti karena pemimpinnya tidak peduli dengan ide-ide baru. Pemimpin yang memahami cara mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan benar, akan bertindak lebih tepat. Hasilnya, karyawan yang mendapatkan apresiasi dan perlakuan tepat akan memberikan imbalan berupa loyalitas, dengan profit perusahaan menjadi imbasnya (Soegandhi, 2013).

Penghargaan pemimpin terhadap kontribusi karyawan (Kottke dan Sharafinski, 1988), kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan (Griffin,

Patterson dan Barat, 2001), dukungan pemimpin (Chang dkk, 2010) berperan penting dalam menciptakan loyalitas karyawan terhadap pemimpin.

Indikator Loyalitas karyawan terhadap pemimpin terlihat dari:

- Karyawan memiliki ketaatan terhadap pemimpin
Karyawan dikatakan taat apabila mengikuti arahan dan perintah dari pemimpinnya dan bersedia menjalankan perintah tersebut dengan baik (Soegandhi, 2013).
- Karyawan tunduk terhadap pemimpin
Karyawan dikatakan tunduk apabila bersedia menjalankan kehendak pemimpin sehingga membuat seorang pemimpin merasa senang dan bangga karena mendapatkan hasil yang diinginkan dari loyalitas karyawannya (Affandi, 2014).
- Karyawan menghormati pemimpin.
Karyawan dikatakan memiliki rasa hormat terhadap pemimpin apabila mampu berpandangan positif terhadap pemimpinnya serta menunjukkan kepercayaan dan kesetiaan sebagai bentuk loyalitas terhadap pemimpin (Purnama, 2013).

2.3.3 Loyalitas Karyawan Terhadap Pekerjaan

Runtu (2013) mengemukakan karyawan dapat dikatakan loyal terhadap pekerjaan ketika karyawan mau bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan karyawan memperlihatkan bahwa mereka bekerja keras setiap hari untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan mengerjakannya dengan baik, maka karyawan dapat dilihat sebagai karyawan yang loyal kepada pekerjaan. Selanjutnya sebagai seorang manajer, yang paling penting dimiliki oleh karyawan adalah mau bekerja sama dan membantu rekan kerja (Parvin, 2011). Dengan adanya solidaritas yang tinggi antar pegawai dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut loyal terhadap pekerjaan. Mau membantu sesama karyawan yang tidak mengerti dalam menyelesaikan tugasnya, adanya komunikasi yang jelas, penyelesaian masalah yang jelas yang terjadi antar karyawan dan atasan dapat meningkatkan atau membuat karyawan menjadi loyal terhadap pekerjaan.

Patchen (dalam Sutrisno, 2009) memandang bahwa karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi tersebut menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, mempunyai solidaritas yang tinggi terhadap kelompok kerja atau organisasi, dan bangga dengan pekerjaannya. Seseorang yang sudah loyal kepada pekerjaan akan bekerja tanpa terlebih dahulu ada komando atau instruksi, ia lebih berinisiatif melakukan berbagai hal demi kepentingan organisasi. Seseorang yang memiliki loyalitas juga lebih reaktif, banyak memberikan masukan, saran dan hal-hal lainnya yang bersifat menakar kedalaman substansi dari suatu program atau kebijakan organisasi. Saat rasa puas karena pencapaian dan pengakuan atas hasil kerja, kesempatan mengambil tanggung jawab yang lebih besar, dan sebagainya terpenuhi, maka karyawan dikatakan loyal terhadap pekerjaannya.

Indikator loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dapat dilihat dari:

- Karyawan memiliki kreativitas dalam bekerja
Karyawan dikatakan kreatif apabila bersikap reaktif, banyak memberikan masukan, saran dan hal-hal lainnya untuk suatu program atau kebijakan organisasi, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan mengerjakannya dengan baik (Patchen dalam Sutrisno, 2009).
- Karyawan berkompeten didalam pekerjaan dan tim
Karyawan tergolong berkompeten didalam tim apabila mampu bekerja sama dan membantu rekan kerja dengan kemampuan yang ia miliki, mempunyai solidaritas yang tinggi terhadap kelompok kerja (Parvin, 2011).
- Karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja
Karyawan dikatakan inisiatif apabila karyawan bekerja tanpa terlebih dahulu ada komando atau instruksi, karyawan melakukan berbagai hal demi kepentingan pekerjaan, mau melakukan pekerjaan yang diminta oleh organisasi meskipun pekerjaan tersebut di luar jam kerja, kemauan karyawan untuk bekerja lembur, pekerja keras (Runtu, 2014).

2.4 Penelitian Terdahulu

Mehta, Singh, Bhakar, Sinha (2010) dalam jurnalnya yang berjudul *Employee Loyalty towards Organization—A study of Academician* mendefinisikan

loyalitas sebagai kesediaan untuk melakukan investasi atau pengorbanan pribadi untuk memperkuat hubungan. Menemukan dan mempertahankan karyawan terbaik adalah tantangan setiap perusahaan. Penelitian ini berupaya mengetahui hubungan antara loyalitas dan faktor organisasi dan mengetahui alasan perbedaan loyalitas antar guru dan membandingkan loyalitas guru kursus profesional dan non-profesional.

Huan dan Yazdanifard (2012) dalam jurnalnya yang berjudul *The Difference of Conflict Management Styles and Conflict Resolution in Workplace* menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan secara tidak langsung terhadap loyalitas karyawan. Pemimpin harus memahami dan menerapkan berbagai teknik manajemen konflik untuk membentuk hubungan yang kuat dengan bawahan. Konflik kerja mengakibatkan absensi dan mempengaruhi loyalitas karyawan.

Ramanathan dan Senthil (2013) dalam jurnalnya yang berjudul *A Study on Role of Employee Loyalty Quality Service of Equipment Rental Business* menyatakan bahwa karyawan menghadapi masalah loyalitas yang parah selagi menawarkan layanan. Loyalitas karyawan membuka jalan untuk pengembangan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang senang dan setia membuat semua pihak bahagia termasuk atasan. Tujuan penelitian adalah mengeksplorasi aspek yang berbeda dari loyalitas karyawan dalam bisnis penyewaan peralatan dan meneliti faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Yu (2010) dalam jurnalnya yang berjudul *Exploring the Relationship between Supervisor's Leadership Style and Employee Loyalty* menyebutkan bahwa perusahaan XYZ di Cina meneliti potensi masalah antara karyawan yang tidak puas dan supervisor. Penelitian ini menguji hubungan antara gaya kepemimpinan atasan dan loyalitas karyawan kepada supervisor di antara sampel karyawan di Perusahaan XYZ di Cina dan menjelajahi prediksi gaya kepemimpinan atasan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan atribut diprediksi positif loyalitas karyawan kepada atasan, tapi kepemimpinan pasif atau avoidant diprediksi negatif loyalitas karyawan kepada atasan.

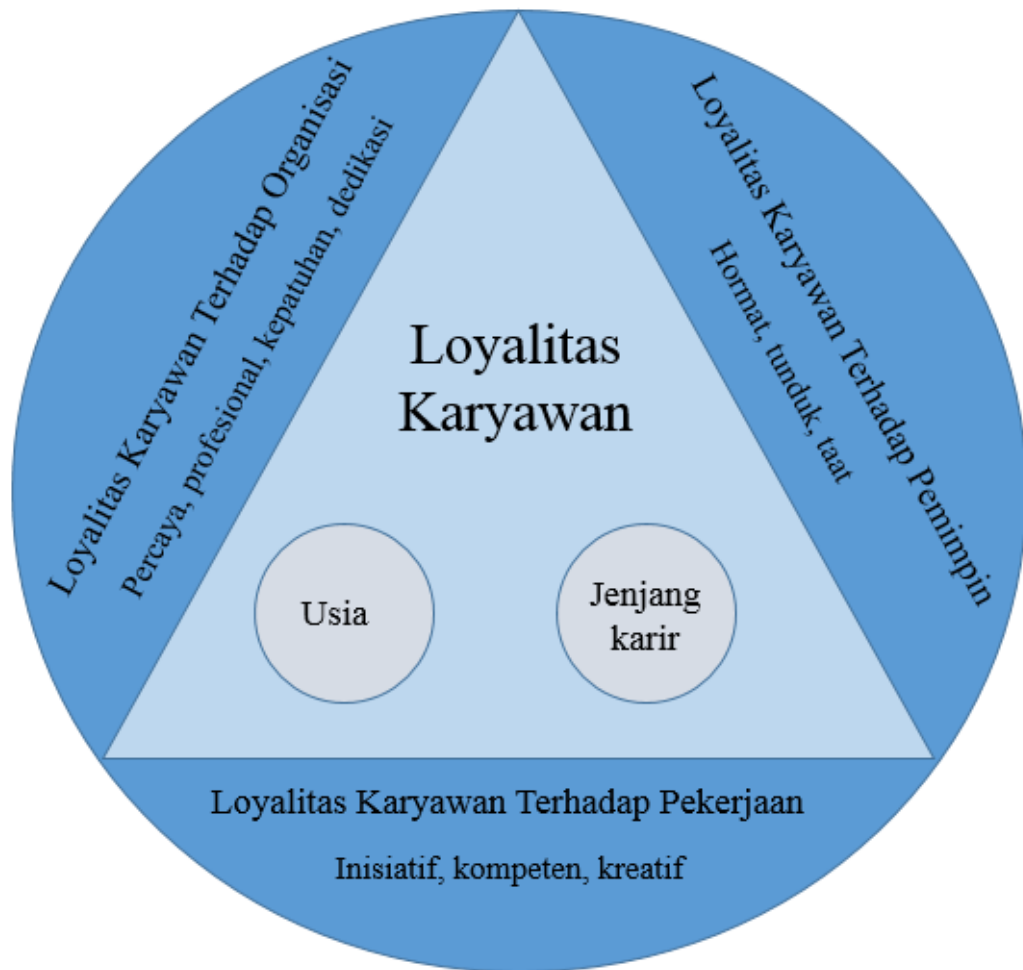
Khuong, Linh, dan Duc (2015) dalam jurnalnya yang berjudul *The Effects of Transformational and Ethics-Based Leaderships on Employee's Loyalty towards Marketing Agencies in Ho Chi Minh City, Vietnam* menyatakan bahwa penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan menganalisis faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik statistik. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan etis, berdasarkan etika kepemimpinan reward kontingen, promosi etis karyawan dan pencegahan etika karyawan memiliki efek positif pada loyalitas karyawan.

Ding, Lu, Song, Lu (2012) dalam jurnalnya yang berjudul *Relationship of Servant Leadership and Employee Loyalty : The Mediating Role of Employee Satisfaction* menyatakan bahwa tulisan ini berupaya mendeteksi peran dalam hubungan tersebut dan mencapai dua kesimpulan yaitu kepemimpinan yang melayani berkorelasi positif dengan loyalitas karyawan; kepuasan karyawan berperan antara kepemimpinan dan loyalitas karyawan. Hasil menunjukkan bahwa untuk meningkatkan loyalitas karyawan, manajer mengembangkan gaya kepemimpinan dan mempertimbangkan kebutuhan individu untuk meningkatkan kepuasan psikologis.

Antoncic dan Antoncic (2011) dalam jurnalnya yang berjudul *Employee Loyalty and Its Impact on Firm Growth* menyatakan bahwa karyawan sangat penting untuk pencapaian mutu internal dan akibatnya terhadap kinerja perusahaan. Kualitas, kompetensi, loyalitas dan komitmen karyawan sangat penting untuk pencapaian kinerja bisnis. Pengembangan loyalitas karyawan penting. Penelitian ini fokus pada loyalitas karyawan dan pertumbuhan perusahaan. Pengumpulan data berdasarkan kuesioner terstruktur dengan menggunakan analisis regresi. Temuan menunjukkan hubungan positif antara loyalitas karyawan dan pertumbuhan perusahaan, terutama untuk perusahaan manufaktur.

2.5 Kerangka Berpikir

Penelitian ini meneliti loyalitas karyawan yang terdiri dari loyalitas karyawan terhadap organisasi, loyalitas karyawan terhadap pekerjaan, loyalitas karyawan terhadap pemimpin. Kesemuanya dilihat dari usia dan jenjang karir.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir