

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini, dikemukakan beberapa teori-teori dan generalisasi hasil dari beberapa penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia untuk dijadikan sebagai landasan teori dalam pelaksanaan penelitian ini, terutama yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan, iklim organisasi dan loyalitas karyawan dalam suatu organisasi. Adanya landasan teori ini merupakan tanda bahwa penelitian ini merupakan penelitian secara ilmiah dalam mendapatkan data yang diperoleh. Selain itu juga, tinjauan pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang signifikan dengan variabel permasalahan yang terjadi.

2.1.1 Karakteristik Pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai karakteristik atau aspek tertentu yang dimiliki oleh setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Aspek-aspek tersebut dapat membuat individu bekerja dengan baik atau malah sebaliknya. Oleh karena itu keefektifan pekerjaan setiap individu dalam bekerja sangat ditentukan oleh karakteristik yang terkandung dalam pekerjaan. Untuk itu kita perlu memahami dari pengertian karakteristik pekerjaan.

Teori karakteristik pekerjaan pertama kali dikembangkan oleh Hackman dan Oldham melalui model karakteristik pekerjaan (*job characteristics model* atau

JCM), yang memberikan pengertian bagaimana struktur pekerjaan dapat mempengaruhi perilaku karyawan dan sikap mereka terhadap kondisi kerja. Melalui teori ini, disebutkan bahwa tingginya dimensi-dimensi pekerjaan menyebabkan tingkat kepuasan yang tinggi, motivasi, dan kinerja, serta rendahnya tingkat absen, dan *turnover* karyawan yang merupakan salah satu hal yang berkaitan dengan loyalitas. Dan apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan rutin setiap harinya hal itu akan menyebabkan rasa jenuh dan bosan. Lalu Hackman dan Oldham mengartikan karakteristik pekerjaan merupakan inti dari pekerjaan yang mencakup beberapa aspek materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, apabila semakin besar keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan seseorang maka akan merasa bahwa pekerjaannya semakin berarti. (Hackman dan Oldham dalam Ginting, 2021).

Berdasarkan kesimpulan para ahli, penulis menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu struktur pekerjaan dalam melaksanakan tugas dengan baik dan bagaimana cara karyawan tersebut menyelesaikan tugas tersebut dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai kepuasan kerja dan tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Dimensi Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins *et al* dalam Rahman (2022), karakteristik pekerjaan dapat di deskripsikan dalam lima aspek pekerjaan utama, yaitu:

1. Keanekaragaman Keterampilan (*skill variety*)

Banyaknya keterampilan yang dimiliki oleh seseorang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Karena semakin banyak keterampilan yang dimiliki oleh

seseorang, maka semakin kurang membosankan dalam melakukan pekerjaan. *Skill variety* disebut sebagai tingkat variasi kegiatan-kegiatan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh seseorang dalam melakukan tugasnya.

2. Jati diri tugas (*task identity*)

Identitas pekerjaan, merupakan tingkat kesanggupan dalam menyelesaikan semua tugas dengan baik. Hal itu bisa dinilai dengan kinerjanya

3. Arti Tugas (*task significance*)

Arti tugas merupakan tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang itu merupakan rekan kerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain dilingkungan sekitar.

4. Otonomi (*autonomy*)

Otonomi yaitu memberi kebebasan, ketidak tergantungan dan keleluasaan kepada setiap individu dalam menjadwalkan dan menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan tugasnya. Otonomi juga dapat disebut sebagai tingkat kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Umpan Balik (*feedback*)

Kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu yang menghasilkan informasi langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

2.1.2 Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan salah satu aspek kajian dari fungsi MSDM yaitu salah satu dari fungsi pemeliharaan karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Tujuan dari organisasi yang dapat tercapai bisa dilihat apabila lingkungan kerja

dapat menunjang terhadap kenyamanan karyawan itu sendiri, lingkungan kerja tersebut menyangkut seluruh aspek sosial, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi, dan lingkungan tersebut secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi.

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi ini digunakan oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Tagiuri dalam Zamzam & Yustini (2021: 46) mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul, lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*) dan kondisi (*conditions*).

Menurut Zamzam & Yustini (2021: 47) iklim organisasi merupakan perasaan yang dirasakan oleh anggota organisasi tentang bagaimana kondisi saat ada didalam lingkungan internal maupun eksternal organisasi yang berlangsung secara terus-menerus yang menyebabkan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan, baik langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi pola hubungan kerja, komunikasi kerja dan kenyamanan kerja anggota organisasi.

Dari pendapat yang dikemukakan, penulis menyimpulkan iklim organisasi merupakan sebuah kondisi yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan

organisasi khususnya internal di dalam organisasi yang dapat memengaruhi perilaku seseorang anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.2 Dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi pada keberhasilan organisasi. Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi. Menurut Lussier dalam Elvera *et al* (2022) mengatakan bahwa dimensi iklim organisasi meliputi:

1. *Structure* (Struktur)

Struktur organisasi menggambarkan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran tugas jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Sedangkan dalam struktur rendah mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan juga mempunyai kewenangan dalam mengambil keputusan.

2. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Menggambarkan perasan karyawan bahwa mereka memiliki sikap untuk tanggung jawab mereka sendiri. Dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi membuat para karyawan terdorong untuk memecahkan permasalahannya sendiri. Sedangkan dengan tanggung jawab yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tidak ingin untuk mengambil risiko.

3. *Reward* (Penghargaan)

Hal ini membuat para anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Penghargaan tersebut merupakan sebuah tolak ukur dalam diselesaikannya tugas yang mereka selesaikan. Sedangkan penghargaan yang rendah membuat imbalan yang diberikan secara tidak konsisten.

4. *Warmth* (Kehangatan)

Dengan suasana yang baik maka akan membuat para karyawan nyaman saat berkerja, sebaliknya apabila suasana tidak baik atau tidak mendukung akan membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja.

5. *Support* (Dukungan)

Perasaan percaya yang diberikan dengan saling mendukung dan terus berlangsung didalam organisasi. Dukungan yang tinggi akan membuat para anggota karyawan merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, saat mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan jika mendapat dukungan rendah maka anggota organisasi akan merasa tersisihkan.

6. *Organizational Identity and Loyalty* (Identitas Organisasi dan Loyalitas)

Dalam hal ini merupakan perasaan bangga akan keberadaannya di dalam organisasi dan kesetiaanya terhadap organisasi selama ia bekerja. Loyalitas yang tinggi dalam organisasi merupakan salah satu tujuan organisasi. Sedangkan loyalitas yang rendah dalam organisasi membuat para karyawannya tidak peduli terhadap organisasi dan tujuan yang akan dituju oleh organisasi.

7. *Risk* (Risiko)

Risiko yang dihadapi yaitu saat karyawan melakukan pekerjaannya. Saat menjalankan pekerjaannya tentu kita tidak akan tahu apa yang terjadi hal tersebut merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh para karyawan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Timpe dalam Elvera *et al* (2022) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

1. Manajemen atau pimpinan

Setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim organisasi dalam beberapa hal, seperti aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi terutama apabila terdapat masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan

2. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim organisasi melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan sesuatu yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memerankan bagian terpenting dalam membentuk iklim organisasi. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar anggota dalam perusahaan.

3. Tingkah laku kelompok

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua acara yaitu formal, utamanya pada kelompok kerja dan informal sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

4. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi yang mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim organisasi. Contohnya dalam perekonomian dalam inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan kemungkinan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim organisasi menjadi lebih positif.

2.1.3 Loyalitas Karyawan

Loyalitas bukan hanya sebatas kesetiaan, tetapi juga rasa menjadi bagian dari sebuah organisasi sehingga karyawan tersebut dapat mengoptimalkan kerjanya. Kemudian loyalitas juga dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan seseorang untuk taat, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab (Chaerudin *et al*, 2020: 82).

Menurut Iskandar (2018) mengatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap suatu instansi tempat ia bekerja. Meliputi kesetiaan pada jabatan, pekerjaan dan organisasi. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan instansi dalam kondisi apapun. Karena loyalitas terhadap instansi dianggap memiliki nilai utama.

Hasibuan (2021: 210) kesetiaan dicerminkan dengan karyawan bersedia untuk menjaga dan mempertahankan perusahaan baik di dalam perusahaan maupun saat tidak bertugas dari orang-orang yang mengancam tidak bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator-indikator Loyalitas

Menurut Siswanto dalam Sondak *et al* (2019), dimensi loyalitas karyawan dibagi ke dalam beberapa poin utama seperti:

1. Tanggung jawab terhadap perusahaan.

Dalam hal ini perusahaan memiliki pengaruh yang besar terhadap pekerjaan yang diberikan karena dalam hal ini dinilai dengan sejauh mana karyawan dapat memenuhi tanggung jawab kerjanya. Selain itu, kesadaran terhadap apa yang dilakukann dengan bertanggung jawab atas risiko dari pekerjaan yang dilakukannya.

2. Taat terhadap peraturan.

Menaati setiap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan memahami bahwa kebijakan yang dibuat untuk memudahkan mencapai tujuan perusahaan untuk dilaksanakan dengan baik oleh karyawan perusahaan. Dengan cara ini maka akan menimbulkan rasa disiplin kerja oleh karyawan yang berpengaruh terhadap keteraturannya pekerjaan serta tujuan perusahaan.

3. Rasa memiliki.

Adanya rasa memiliki setiap karyawan terhadap perusahaan dimana tempat ia bekerja. Hal ini bisa menimbulkan sikap taat berhati-hati dan tanggung jawab terhadap perusahaan sehingga akhirnya menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan.

4. Kemauan untuk bekerjasama.

Jika ada kemauan untuk bekerjasama satu sama lain hal ini akan memicu kerja secara berkelompok yang akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan belum pernah dicapai sebelumnya apabila karyawan bekerja secara masing-masing.

5. Hubungan pribadi satu sama lain.

Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan memiliki fleksibilitas dalam bekerja dengan orang banyak. Pola hubungan pribadi ini diantaranya adalah hubungan sosial yang baik, keharmonisan dalam lingkungan kerja, situasi kerja dengan sugesti rekan kerja dalam tim.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Loyalitas

Steers dan potter dalam Widodo & Subiyantoro (2018) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan antara lain:

1. Karakteristik Pribadi

Loyalitas karyawan dapat ditentukan berdasarkan umur, lamanya bekerja, serta tujuan utama karyawan tersebut dalam bekerja. Maka dari itu semakin lama karyawan tersebut bekerja dalam sebuah perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan, namun terdapat beberapa hal yang dapat memengaruhi tingkat loyalitas karyawan misalnya tingkat pendidikan, semakin tinggi pendidikan karyawan maka mereka mencari pekerjaan yang sesuai dengan pendidikannya dan cenderung berpindah tempat kerja.

2. Karakteristik Pekerjaan

Hal lain yang berkaitan dengan karakteristik kerja adalah stress dan beban kerja, tantangan kerja, kesempatan dan kemampuan berinteraksi, *feedback* tugas, penggolongan tugas, serta kecocokan pekerjaan dengan karyawan.

3. Pengalaman yang telah di dapatkan di perusahaan

Berkaitan dengan perilaku baik yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan seperti pemenuhan pekerjaan dengan baik, adanya rasa aman, dan adanya rasa puas yang timbul dalam mengerjakan pekerjaan di perusahaan.

4. Karakteristik Desain perusahaan

Dilihat dari formalitas perusahaan, tingkat ke ikut sertaan karyawan dalam mengambil keputusan, hal ini menunjukkan asosiasi dalam bekerja.

Selain itu Steers & Porter dalam Widodo & Subiyantoro (2018) menyebutkan loyalitas kerja tumbuh berdasarkan faktor-faktor karakteristik individunya seperti: usia, jenis kerja, seberapa lama dia bekerja, tingkat pendidikan,

ras, dan sifat kepribadiannya, keadaan pekerjaannya seperti tantangan kerja, stres dan beban kerja, serta interaksi sosial.

Berdasarkan aspek-aspek di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kesuksesan loyalitas kerja merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan dimana perusahaan memberikan hal-hal seperti fasilitas lengkap, rasa aman dalam bekerja, dan keamanan jangka panjang. Sedangkan dari pihak karyawan sendiri terjaganya hubungan yang baik antar individu sosial yang menjadi jaminan kenyamanan bekerja dalam jangka panjang.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sebagai dasar pijakan, sebagai bahan perbandingan dan sebagai gambaran yang berfungsi untuk mempermudah peneliti lebih fokus pada bidang kajian yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu didapat dari berbagai jurnal yang tersebar dari internet. Kajian yang digunakan yaitu mengenai karakteristik pekerjaan, iklim organisasi dan loyalitas karyawan sesuai dengan latar belakang dan fenomena yang telah ditentukan sebelumnya. Berikut ini merupakan ringkasan hasil dari penelitian terdahulu yang diambil peneliti sebagai acuan yaitu sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Komang Sri Sutriniasih (2018) “Analisis Faktor-Faktor	Hasil penelitian dan pembahasa	Perbedaanya tidak menganalisis faktor	Persamaan nya membahas	Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume

No	Peneliti/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1)	yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada PT Plasa Telkom Group Singaraja”	n yang telah diuraikan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat 14 faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT Plasa Telkom Group Singaraja		variabel loyalitas	10 No. 1 Tahun 2018
2.	Charlos Alexander Lumiu Riane Johnly Pio Ventje Tatimu (2019) “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan”	Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Loyalitas Karyawan	Perbedaannya tidak membahas variabel Pengembangan Karir dan Kompensasi	Persamaan terdapat variabel Karakteristik Pekerjaan dan Loyalitas Karyawan	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 9. No. 3, 2019
3.	Mega Montori, Adolfina, Lucky O.H Dotulong (2019) “Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap	Karakteristik Pekerjaan (X ₂) berpengaruh secara signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Pegadaian (Persero)	Perbedaannya tidak membahas variabel Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir dan Keterikatan Karyawan	Persamaan terdapat variabel Karakteristik Pekerjaan	Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019

No	Peneliti/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Keterikatan Karyawan pada PT PEGADAIAN (PERSERO) Bagian Deputi BISNIS AREA MANADO”	Bagian Deputi Bisnis Area Manado (Y).			
4.	Ni Putu Dian Purnamasari, Desak Ketut Sintaasih (2019) “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan”	Iklim organisasi berpengaru h positif terhadap loyalitas karyawan Bellevue Heritage Villas nusa Dua, Bali	Perbedaann ya tidak membahas variabel Pengemban gan Karir dan Kompensasi	Persamaan nya terdapat variabel Iklim Organisasi dan Loyalitas Karyawan	E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 9, 2019
5.	Fathur Rahman, Emy Rahmawati, Setio Utomo (2020) “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakte ristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin)”	Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristi k pekerjaan terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM.	Perbedaann ya tidak membahas variabel Karakteristi k Individu, Karakteristi k Pekerjaan dan Kinerja Karyawan	Persamaan nya terdapat variabel Karakterist ik Pekerjaan	Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2020
6.	Siti Daniati Fazrin, Muhammad Yusuf (2021) “Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai”	Iklim Organisasi berpengaru h positif dan signifikan terhadap Loyalitas kerja pegawai	Perbedaann ya tidak membahas variabel Kompensasi	Persamaan ya terdapat variabel Iklim Organisasi dan variabel Loyalitas	Jurnal Manajemen - Vol. 13 (2) 2021, 204-211

No	Peneliti/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Kantor (UPBU Kelas II Sultan Muhamma d Salahudin Bima			
7.	Aditya Virgiansyah, Rusman Frendika, Allya Roosallyn Assyofa (2022) “Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan”	Iklim organisasi yang ada di PT Fastra Buana Kota Bandung bahwa indikator yang paling tinggi adalah kehangatan antar karyawan dimana hampir seluruh karyawan mengatakan bahwa kehangatan yang mereka rasakan antar sesama karyawan membuat para karyawan nyaman saat bekerja.	Perbedaann ya tidak membahas variabel Pengemban gan Karir	Persamaan nya terdapat variabel Iklim Organisasi dan Loyalitas Karyawan	Bandung Conference Series: Business and Management Volume 2, No. 1, Tahun 2022, Hal: 818-825
8.	Galang Supra Yudha, Rike Kusuma Wardhani,	Variabel karakteristi k pekerjaan, pengemban	Perbedaann ya tidak membahas variabel pengemban	Persamaan nya terdapat variabel karakteristi	EBISMEN, Vol.1, No.3 September 2022

No	Peneliti/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Nuraidya Fajariah (2022) "Pengaruh Karaktertik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kurir pada PT Shopee Express Hub Kediri"	gan karir dan kompensasi mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel loyaltitas kurir	gan karir dan kompensasi	k pekerjaan dan Loyalitas Karyawan	
9.	Jermias Meda, John E.H.J. FoEh, Simon Sia Niha (2022) "Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)"	Iklim organisasi berdampak positif maupun krusial bagi loyaltitas pegawai.	Perbedaannya tidak membahas variabel Ketidakamanan Kerja dan Pengembangan Karir	Persamaan nya membahas variabel karakteristik pekerjaan dan Loyalitas Karyawan.	Jurnal Ilmu Multidisiplin Vol. 1, No. 2, Juli - September 2022
10	M. Arsad Rahawarin (2022) "Organizational Climate, Career Development And Job Satisfaction To Work Loyalty Of Housing Officers Andsettlement Area Maluku Province"	Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan	Perbedaannya tidak membahas variabel Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja.	Persamaan nya membahas variabel Iklim Organisasi dan Loyalitas Karyawan.	Jurnal BADATI Ilmu Sosial & Humaniora Vol 6 No 1 April 2022

No	Peneliti/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Maluku.			

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan sebaiknya bisa memahami dalam loyalitas karyawan yang ada di perusahaan itu sendiri, karena loyalitas karyawan merupakan salah satu hal yang harus diusahakan bagi setiap perusahaan. Karena hal ini berkaitan dengan produktivitas perusahaan yang merupakan salah satu dasar sebagai keberlangsungan kehidupan bagi perusahaan (Widodo & Subiyantoro, 2018). Selain itu, loyalitas karyawan merupakan suatu rasa kesetiaan, kesukarelaan bekerja dalam perusahaan tersebut sehingga berusaha melakukan hal yang terbaik untuk keberhasilan perusahaan sehingga *output* yang dihasilkan adalah produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Sondak *et al*, 2019).

Menurut Siswanto dalam Sondak *et al* (2019) loyalitas merupakan rasa tekad dalam kesanggupan menaati, melakukan, dan juga mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan sadar dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat digambarkan bahwa loyalitas kerja sangat penting untuk sebuah perusahaan. Menurut Siswanto dalam Sondak *et al* (2019), dimensi loyalitas kerja dibagi ke dalam beberapa poin utama seperti

tanggung jawab, taat pada peraturan, rasa memiliki, kemauan kerjasama dan hubungan antar pribadi.

Menurut Hackman dan Oldham dalam Ginting (2021) karakteristik pekerjaan merupakan inti dari pekerjaan yang mencakup beberapa aspek materi pekerjaan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang, apabila semakin besar keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan seseorang maka akan merasa bahwa pekerjaannya semakin berarti. Menurut Robbins dalam Rahman *et al* (2022) karakteristik pekerjaan dapat dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan, yaitu: keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), jati diri tugas (*task identity*), arti tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feedback*).

Karakteristik pekerjaan sendiri merupakan salah satu bagian terpenting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Untuk itu perusahaan sebaiknya bisa memberikan perhatian yang lebih terhadap karakteristik pekerjaan agar loyalitas karyawan tetap terjaga. Dengan adanya perbaikan loyalitas karyawan itu akan berpengaruh terhadap tingkat kesetiaan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepada karyawan. Selain itu juga karyawan akan bekerja dengan kemampuan yang ia miliki untuk bisa menghasilkan kinerja dan produktivitas yang memuaskan. Karyawan juga diharapkan bisa menghargai dan mencintai pekerjaan yang digelutinya, meskipun terdapat kendala saat menjalankan pekerjaannya karyawan bisa bicara langsung dengan atasan sehingga dapat solusi dan jalan keluar dari permasalahan yang terjadi (Lumiu *et al*, 2019).

Pada penelitian Ahmad (2018) karakteristik pekerjaan memiliki hubungan dengan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan perputaran karyawan atau *turnover intention* yang merupakan salah satu hal yang diperhatikan dalam loyalitas. Lalu menurut penelitian dari Pitoy *et al* (2020) bahwa faktor kedua yang memengaruhi loyalitas karyawan pada PT Midi Utama Indonesia adalah karakteristik pekerjaan. Hasil penelitian dari Azzahra *et al* (2021) mengenai karakteristik pekerjaan karyawan PT Bank SUMUT Cabang Sukaramai Medan mempunyai hasil yang relatif baik. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan perlu diperhatikan oleh perusahaan karena identifikasi karakteristik pekerjaan yang tepat akan membuat karyawan semakin berorientasi terhadap pekerjaannya dan akan menumbuhkan sikap loyalitas para karyawan terhadap perusahaan.

Faktor lain yang dapat menjadikan karyawan dapat bersikap loyal terhadap perusahaan yaitu iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, karena iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik (Purnamasari & Sintaasih, 2019). Iklim organisasi merupakan salah satu aspek kajian dari fungsi MSDM yaitu salah satu dari fungsi pemeliharaan karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Tujuan dari organisasi yang dapat tercapai bisa dilihat apabila lingkungan kerja dapat menunjang terhadap kenyamanan karyawan itu sendiri, lingkungan kerja tersebut menyangkut seluruh aspek sosial, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi, dan lingkungan tersebut

secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi. Menurut Lussier dalam Elvera *et al* (2022) mengatakan bahwa dimensi iklim organisasi meliputi: *structure* (struktur), *responsibility* (tanggung jawab), *reward* (penghargaan), *warmth* (kehangatan), *support* (dukungan), *organizational identity and loyalty* (identitas organisasi dan loyalitas) dan *risk* (risiko).

Menurut Yulianto & Martina (2018) iklim organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan loyalitas. Hal ini menunjukkan bahwa ketika setiap karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan kerjanya, maka hal tersebut akan cenderung membuat karyawan tersebut bertahan di organisasinya. Lalu pada penelitian Fazrin & Yusuf (2021) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas II Sultan Muhammad Salahudin Bima, hal tersebut disarankan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan iklim organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Hal ini sesuai dengan penelitian Prayoga & Astuti (2021) yang telah dilakukan pada penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai non PNS Disdukcapil Kabupaten Kebumen yang dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai.

Menurut Sutriniasih (2018) faktor yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT Plasa Telkom Group Singaraja salah satunya yaitu karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi hal ini dapat menunjukkan bahwa dimensi jati diri

yaitu tugas yang dominan dan juga kenyamanan dalam bekerja dapat memengaruhi loyalitas karyawan pada PT Plasa Telkom Cabang Singaraja. Artinya perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan agar terjadi peningkatan kinerja pada karyawan.

Karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi sendiri memiliki hubungan karena apabila perusahaan tidak memperhatikan *job desc* karyawannya, hal itu akan membuat karyawan merasa tidak nyaman akan bekerja disana sehingga kemungkinan akan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan itu sangat besar. Untuk itu perusahaan harus senantiasa untuk memperhatikan karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi untuk senantiasa mempertahankan dan meningkatkan loyalitas para karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Maka untuk itu perusahaan harus memperhatikan karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi yang baik agar menjadikan modal utama dalam mendapatkan loyalitas karyawan yang baik dan dapat menguntungkan perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya.

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan-rumusan masalah tujuan penelitian, landasan teori yang dituangkan dalam kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut. **”Terdapat Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Sriwijaya Cargo Tama”**