

## **BAB 11**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Loyalitas kerja**

##### **2.1.1 Pengertian loyalitas kerja**

Husni, (2018) menyatakan bahwa Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti kesetiaan. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Nisa & Prasetya, 2024). Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Maka dari itu, pengertian loyalitas tidak hanya sebatas kesetiaan secara fisik yang tercermin dari seberapa lama karyawan tersebut bekerja pada suatu perusahaan, namun loyalitas karyawan juga dapat dilihat dari besarnya perhatian, ide, gagasan, serta dedikasinya kepada perusahaan (Desi Nur Safitri & Iza Hanifuddin, 2022). Loyalitas menjadi salah satu kualitas penentu hubungan antara perusahaan dengan karyawan. Meski hampir tak ada perusahaan atau pimpinan yang berterus terang meminta loyalitas dari karyawannya, namun diam-diam banyak dari mereka yang mengharapkannya. Dengan mendapatkan loyalitas dari karyawannya, sebuah perusahaan merasa benar-benar "memiliki" karyawan yang siap bertempur demi kepentingan usahanya, atau seorang pimpinan tak ragu lagi perintahnya tak terlaksanakan. Demikian pula, bila seorang karyawan yakin telah memberikan loyalitasnya, ia tak perlu khawatir kehilangan pekerjaannya, lebih dari kebutuhannya akan mudah terpenuhi.

Riyanti (2017), 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, dalam pelaksanaan tugas. loyalitas karyawan tidak hanya terlihat, tetapi juga mencerminkan bagaimana berkomunikasi dan berinteraksi didalam maupun

diluar lingkungan kerja (Hanifah, 2019). Karyawan yang loyal akan menjadi duta bagi perusahaan, secara sukarela mempromosikan citra positif perusahaan dihadapan publik. dalam jangka panjang, loyalitas karyawan yang kuat berperan penting dalam membangun reputasi perusahaan, baik dari sisi internal maupun eksternal.

Kadarwati (2017) 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 (Adolph, 2016).

loyalitas kerja menurut Chetna, Khare, & Pandey, (2018) merupakan karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi (Hayati & Rahman, 2023). Loyalitas karyawan digambarkan sebagai hubungan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan, dimana keduanya sama-sama dari berkelanjutan hubungan. Selain itu, loyalitas karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti bagaimana perusahaan memberikan penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan kepada karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil cenderung memiliki loyalitas lebih tinggi. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memperhatikan kesejahteraan atau memberikan pengakuan yang pantas, loyalitas karyawan akan menurun, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan performa perusahaan.

Sedangkan, Menurut Armadita (2021) loyalitas karyawan dapat juga disebut pengabdian yang diberikan oleh seorang pimpinan atau karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja dan lebih mengutamakan kepentingan perusahaan

daripada kepentingan pribadi (Pramudya Wardhani et al., 2023). 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.

Adapun beberapa teori yang menjadi landasan yang dapat digunakan dalam mengukur loyalitas kerja:

- 1 Teori keterikatan (engagement theory):menekankan pentingnya keterlibatan karyawan dalam organisasi untuk meningkatkan loyalitas. Karyawan yang merasa terlihat cenderung lebih setia.
- 2 Teori kepuasan kerja (Job Satisfaction Theory):menghubungkan tingkat kepuasan kerja dengan loyalitas, menunjukkan bahwa karyawan yang puas cenderung lebih loyal.
- 3 Teori Komitmen Organisasi (Organizational Commitment Theory) Mengklasifikasikan komitmen ke dalam tiga tipe: afektif, normatif, dan berkelanjutan, yang semuanya berkontribusi pada loyalitas.
- 4 Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory) Menggambarkan hubungan antara karyawan dan organisasi sebagai pertukaran, di mana karyawan yang merasa dihargai lebih mungkin untuk menunjukkan loyalitas.

### **2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja**

Loyalitas kerja dapat dilihat dari sikap karyawan untuk menunjukkan keterampilan dan kemampuannya, melalui pelaksanaan ketertiban dan tanggung jawab, disiplin dan kejujuran dalam bekerja. sebagai bagian yang terpenting diperusahaan, sikap karyawan merupakan loyal. Sikap tersebut merupakan hasil terciptanya sebuah suasana menyenangkan serta mendukung di tempat kerja, serta menjaga citra perusahaan dan ketersediaan pekerjaan dalam jangka panjang. menurut, Keller (2016) Dimensi atau indikator loyalitas kerja merupakan faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja, loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila

karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Menurut pendapat Simamora (GOOD, 2015) menyatakan terdapat 3 faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja ,antara lain adalah sebagai berikut:

- 1 Faktor rasional

Faktor rasional adalah suatu sikap dimana seorang individu pada umumnya akan bertindak dan bertindak berdasarkan akal dan nalar manusia, yakni seperti: fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, gaji, jenjang karir dan hadiah atau bonus.

- 2 Faktor emosional

Faktor emosional adalah suatu reaksi dan perasaan tertentu seseorang menghadapi ketika menghadapi kejadian atau sesuatu, yakni seperti: persaaan aman terhadap perusahaan, lingkungan yang sangat membantu pekerjaan, pemimpin, penghargaan terhadap pekerjaan, puas terhadap pekerjaan yang di miliki.

- 3 Faktor spiritual

Faktor spiritual adalah pikiran manusia yang berkaitan dengan peran jiwa sebagai nilai bagi kehidupan, yakni seperti: kebebasan untuk melakukan ibadah, melakukan kegiatan rohani bersama- sama dan lain sebagainya.

Dari penjelasan di atas yang dikemukakan oleh Simamora faktor rasional, faktor emosional dan faktor spiritual yang mempengaruhi dan dapat menjadi salah satu penunjang terbentuknya sikap loyalitas pada diri karyawan.

### **2.1.3 Pengukuran loyalitas kerja**

Loyalitas karyawan dalam perusahaan tentu tidak akan terbentuk dengan sendirinya, melainkan ada beberapa indikator yang dapat mewujudkan loyalitas tersebut. indikator-indikator loyalitas karyawan di antaranya yaitu:

1. Ketaatan atau Kepatuhan Ketaatan atau kepatuhan dapat diartikan sebagai kesanggupan individu karyawan untuk mentaati semua peraturan, menjalankan segala perintah yang telah di diberikan oleh pemimpin, serta

kesanggupan karyawan untuk tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan (Desi Nur Safitri & Iza Hanifuddin, 2022).

2. 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 (Robbins, 2015).
3. 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. (Widhiastuti, 2012)
4. Kejujuran, Kejujuran merupakan kesamaan antara apa yang diucapkan atau yang dilakukan dengan kenyataannya. Adapun ciri-ciri dari kejujuran yaitu: Selalu melakukan tugas tanpa merasa dipaksa. Tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan, Selalu melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasan (Rahma et al., 2024).
5. 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 (Robbins, 2015).

#### **2.1.4 Strategi mempertahankan loyalitas kerja sdm**

Menurut Michael Armstrong (2021) dalam bukunya *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (2021) strategi loyalitas merujuk pada pendekatan yang sistematis untuk meningkatkan keterlibatan, komitmen, dan kepuasan karyawan dalam organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk membangun hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan, dengan harapan bahwa karyawan akan tetap setia, termotivasi, dan berkontribusi maksimal pada keberhasilan organisasi (Wilkinson et al., (2021). Loyalitas karyawan dalam perusahaan tentu tidak akan terbentuk dengan sendirinya, melainkan ada beberapa

pengukuran yang dapat mewujudkan loyalitas tersebut. Menurut Hasibuan (Anggara, 2024) pengukuran strategi loyalitas di antaranya yaitu:

1. Pengakuan dan Penghargaan

Menerima pengakuan dan penghargaan tepat waktu merupakan pendorong utama keterikatan karyawan. Untuk meningkatkan loyalitas kerja menerapkan praktik pengakuan dan penghargaan yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

2. Pelatihan

Pelatihan kerja adalah salah satu elemen penting dalam strategi loyalitas kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Dengan keterampilan yang lebih baik, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang merasa kompeten cenderung lebih percaya diri dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

3. Pengembangan karir

Pengembangan karir Memiliki kesempatan dan akses setara untuk mengembangkan karier dan memperoleh kesempatan pelatihan, penting untuk membuat karyawan terikat. Karyawan membutuhkan keterampilan yang tepat supaya dapat bekerja dengan baik.

4. Insentif

Insentif merupakan daya yang diberikan kepada para karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Dengan pemberian insentif karyawan akan merasa mendapat perhatian dan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bentuk.

5. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

## **2.2 Pengertian Produktivitas**

### **2.2.1 Pengertian Produktivitas**

Hayati & Rahman, (2023), Menyatakan bahwa Produktivitas kerja merupakan acuan pokok bagi pihak perusahaan dalam menentukan peningkatan produktivitas (output), peningkatan produktivitas sangat berpengaruh pada faktor manusia karena faktor manusia merupakan sasaran strategis dalam peningkatan faktor-faktor produksi lain yang sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Produktivitas kerja merujuk pada efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menghasilkan output atau hasil dari pekerjaan mereka dalam suatu periode tertentu (Hanifah, 2019).

Menurut Wibowo (2017) Produktivitas dapat dipahami sebagai rasio antara keluaran hasil yang dihasilkan oleh suatu organisasi dibandingkan dengan masukan yang diperlukan untuk mencapai hasil tersebut. Definisi ini menyoroti pentingnya efisiensi dalam proses operasional, di mana organisasi tidak hanya berfokus pada jumlah barang atau jasa yang dihasilkan, tetapi juga pada bagaimana sumber daya baik itu tenaga kerja, modal, maupun material digunakan untuk mencapai tujuan. Produktivitas seringkali diukur dengan melihat sejauh mana hasil yang diinginkan dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya digunakan untuk mrnghasilkan output yang sama, maka semakin tinggi produktivitasnya (Musarifah Ikhwana & Yulia Anggraini, 2021). Produktifitas yang optimal dicapai ketika input digunakan seefektif mungkin, mengurangi pemborosan dan memaksimalkan nilai tambah. Peningkatan produktivitas memerlukan upaya sistematis yang melibatkan perbaikan proses, manajemen waktu yang baik, peningkatan keterampilan, serta pendekatan berorientasi pada hasil.

Selanjutnya menurut Benjamin (2017) Produktivitas merupakan ukuran yang mencerminkan efektivitas dan efesiensi suatu proses atau sistem dalam menghasilkan output dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input), (Suhardoyo, 2022). benjamin menekankan bahwa produktivitas tidak hanya

berfokus pada jumlah yang dihasilkan, tetapi juga mempertahankan kualitas dari hasil tersebut. Oleh karena itu, dalam pandangannya, peningkatan produktivitas harus disertai dengan peningkatan kualitas dengan sumber daya yang sama atau lebih sedikit, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas sistem tersebut meningkat.

Menurut Mahawati (2021) “Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan output atau hasil yang sesuai dengan tujuan yang diterapkan, dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien dan efektif. Peningkatan produktivitas kerja memerlukan sinergi antara faktor individu, seperti motivasi dan keterampilan, dengan faktor organisasi, seperti dukungan efektivitas kerja (Hulu et al., 2022). Produktivitas yang tinggi tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu atau kelompok, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dilanjutkan oleh Menurut Handoko dalam Busro (2018), berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia yang mencerminkan dorongan untuk selalu berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, lebih efektif, dan lebih efisien (Abbas, 2022).

Pandangan ini menekankan bahwa produktivitas bukan sekedar ukuran fisik mengenai output yang dihasilkan tetapi lebih pada pendekatan mental dan perilaku manusia dalam meningkatkan kinerjanya. Dalam konteks ini, produktivitas melibatkan semangat untuk terus-menerus memperbaiki cara kerja, menemukan solusi yang lebih baik, dan menggunakan sumber daya secara lebih optimal, berdasarkan uraian dari berbagai para ahli dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan, suatu organisasi atau instansi selalu dapat ditingkatkan, baik pada tingkat individual, kelompok, bahkan pada tingkat organisasi sebagai keseluruhan (Oktiani et al., 2019). Dengan pengertian lain, peningkatan produktivitas kerja merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh semua komponen dan unsur suatu organisasi atau instansi.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas**

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang berpendapat mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut Anoraga dalam Busro (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

- 1 Keterampilan dan Kompetensi

Keterampilan dan kompetensi karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka cenderung lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugas.

- 2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor kunci yang mempengaruhi seberapa besar usaha yang diberikan karyawan. Karyawan yang termotivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, akan lebih berkomitmen untuk mencapai target dan memberikan hasil yang lebih baik.

- 3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas. Faktor seperti dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta fasilitas yang memadai, berkontribusi pada kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.

- 4 Penggunaan Teknologi

Adopsi teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi kerja. Karyawan yang dilengkapi dengan alat dan sistem modern dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan akurat, sehingga meningkatkan produktivitas (Kurtessis et al., 2017).

- 5 Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan yang berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Program pengembangan yang baik akan membantu karyawan memahami produk dan proses dengan lebih baik, yang berdampak positif pada hasil kerja mereka.

## 6 Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga berpengaruh terhadap produktivitas. Karyawan yang dapat mengelola tanggung jawab pribadi dengan baik cenderung lebih fokus dan termotivasi saat bekerja (Abbas, 2022).

### 2.2.3 Hubungan loyalitas kerja dengan Produktivitas

Dalam penelitian (Alberto et al., 2022) menyatakan bahwa Loyalitas kerja merupakan komponen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Karyawan yang loyal tidak hanya berkomitmen pada tugas mereka, tetapi juga berkontribusi secara aktif terhadap tujuan perusahaan. Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan itu sendiri karena semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan.

Menurut Suhardoyo, (2022) Karyawan yang loyal cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Mereka lebih fokus dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya loyalitas, karyawan juga lebih terbuka terhadap umpan balik dan saran, yang dapat meningkatkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Loyalitas kerja juga mendorong kolaborasi yang lebih baik di antara karyawan. Dalam lingkungan di mana karyawan saling mendukung dan menghargai satu sama lain, tercipta sinergi yang berkontribusi pada produktivitas. Kerja sama yang baik memfasilitasi

pertukaran ide dan inovasi, yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan. Terciptanya loyalitas karyawan melalui persamaan dengan perusahaan dapat mengarahkannya pada pencapaian produktivitas kerja. Kondisi loyalitas karyawan yang tinggi, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi penetapan dan pencapaian tujuan perusahaan dan menciptakan kepercayaan antara atasan dan bawahan, dengan adanya keterlibatan karyawan.

#### **2.2.4 Pengukuran Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan bagian terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan penilaiannya yaitu dapat dilihat dari cara mencapai target dan tujuan perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2017) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan pengukuran, antara lain :

- 1 Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk menjalankan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

- 2 Hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

- 3 Semangat kerja

Pengukuran ini dapat dilihat dari cara kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

- 4 Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri pasti dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik akan berpengaruh pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

## 5 Efisiensi

Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber keseluruhan sumber daya yang telah digunakan. Efisiensi berupa input dan output yang merupakan aspek produktivitas dan memberikan pengaruh cukup penting bagi karyawan (Avisia et al., 2022).

### 2.3 Penelitian terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu, dan beberapa peneliti yang pernah penulis baca, diantaranya sebagai berikut:

***Tabel 2. 1 penelitian terdahulu***

| No | Nama peneliti & Tahun                                                | Judul penelitian                                                                                                                            | Hasil penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | (Hayati & Rahman, 2023)                                              | Analisis strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas pada Pt. cakra perkasa jayamulia.                | Hasil penelitian menunjukkan Analisis strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas pada PT. Cakra Perkasa Jayamulia Cabang Tabalong dikategorikan sudah berjalan dengan baik.                                                                                                              |
| 2. | (Hayati & Rahman, 2023)<br>(Desi Nur Safitri & Iza Hanifuddin, 2022) | Analisis strategi Mempertahankan loyalitas kerja karyawan pada toko batik soemawaro surodikraman ponorogo.                                  | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan bisa dikatakan cukup baik. Dikatakan cukup baik karena strategi yang digunakan sesuai dengan teori strategi. namun Ada kenyataanya dengan penerapan strategi yang cukup baik belum tentu dapat mempertahankan loyalitas karyawan. |
| 3. | (Suhardoyo, 2022)                                                    | Pengelolaan Loyalitas Kerja, Stres Kerja Dan Supervisor Support Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. | Berdasarkan hasil olah data dengan program SPSS 23 untuk melihat pengaruh variabel yang diperoleh setelah perhitungan menunjukkan bahwa secara parisal variabel loyalitas kerja memiliki pengaruh yang negatif dan                                                                                                              |

|    |                          |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                          |                                                                                                                                              | signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 4. | (Avisa et al., 2022)     | Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja karyawan di koperasi 212 sentul                       | Hasil penelitian menyatakan bahwa cara memberikan pelatihan, setiap tahun ada penilaian kinerja karyawan dan meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi akan menghasilkan dampak yang positif namun dalam penerapannya masih kurang dari kata kesempurnaan karena penerapan strategi yang digunakan belum dilakukan secara teratur dan terstruktur dengan baik.                                                                                                                                      |
| 5. | (Syahputra et al., 2017) | Strategi pelayanan PT Bank tabungan pensiunan nasional Syariah, Tbk dalam meningkatkan loyalitas nasabah IMS Kertosono, Nganjuk, Jawa Timur. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: strategi pelayanan PT. BTPN Syariah, Tbk dalam meningkatkan loyalitas nasabah di MMS Kertosono sudah sesuai strategi yang digalakkan oleh Bank. Efektivitas strategi PT. BTPN Syariah, Tbk dalam meningkatkan loyalitas nasabah dapat dikenal luas dan diterima di tengah masyarakat salah satu cara yang sangat efektif adalah dengan memaksimalkan fungsi promosi, dengan begitu PT. BTPN Syariah, Tbk akan dapat bersentuhan langsung dengan masyarakat luas. |
| 6. | (Hebu, 2022)             | Strategi mempertahankan loyalitas kerja sdm dan implikasinya terhadap produktivitas di UMKM di                                               | Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menerapkan strategi yang tepat untuk                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|    |                          |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                          | era pandemi covid19 pada home industri keripik tempe sari rasa kota malang.                                                                         | mempertahankan loyalitas SDM, UMKM seperti home industri kripik tempe Sari Rasa dapat tetap bertahan dan bahkan meningkatkan produktivitas di tengah tantangan pandemi COVID19. Keterlibatan, penghargaan, dan pelatihan menjadikunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.                                                 |
| 7. | (Rambe, 2018)            | Strategi mempertahankan loyalitas pegawai dalam meningkatkan produktivitas pt. bank muamalat tbk.kcu padangsimpulan                                 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang efektif untuk mempertahankan loyalitas pegawai di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCU Padangsidempuan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Keterlibatan pegawai, pelatihan yang tepat, dan sistem penghargaan yang baik terbukti menjadi elemen kunci dalam mencapai tujuan ini. |
| 8. | (M.Khoirul & Tuti, 2023) | Analisis strategi mempertahankan loyalitas dan semangat kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada wifi indihome medan) | hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi untuk mempertahankan loyalitas kerja dan semangat kerja karyawan pada Indihome bisa dikatakan cukup baik karena strategi yang digunakan sesuai dengan teori strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan. Namun, pada kenyataannya dengan penerapan strategi yang cukup baik belum dapat               |

|     |                               |                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                               |                                                                                                                           | mempertahankan loyalitas karyawan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 9.  | (MM.Syahban, n.d.2017)        | Strategi mempertahankan loyalitas kerja dan implikasinya terhadap produktivitas pada pt. bank syariah mega indonesia tbk. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi untuk mempertahankan loyalitas kerja SDM di PT. Bank Syariah Mega Indonesia Tbk sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Dengan menerapkan pelatihan, penghargaan, dan dukungan manajemen, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas layanan, yang pada gilirannya mendukung kesuksesan organisasi. |
| 10. | (Asiva Noor Rachmayani, 2016) | Strategi marketing dalam mempertahankan loyalitas nasabah BSI cabang kudu studi pada kampus IAIN Kudus                    | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa BSI KC1 A.Yani Kudus menggunakan strategi marketing 9P (Product, Price , Place, Promotion, People, Process, Physical Evidence, People Opinion, Political Power). Strategi BSI meliputi prioritas pada kualitas produk yang memiliki value islamiyah.                                                                 |
| 11. | (Desi Rahmawati et al., 2022) | Optimalisasi Loyalitas, Semangat, Dan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan.                     | Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi loyalitas, semangat, dan disiplin kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan.                                                                                                                                                                                                             |
| 12. | (Hanifah, 2019)               | Analisis Loyalitas Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Budi Jaya Abadi GaruT.                                  | hasil penelitian ini maka pengujian hipotesis dengan Uji-T diperoleh nilai thitung untuk variabel Loyalitas Karyawan sebesar 2.796 dengan nilai ttabel sebesar 1,67 maka $2.796 > 1,67$ , sesuai dengan                                                                                                                                                    |

|     |                      |                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                      |                                                                                                                         | hipotesis bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka $H_0$ ditolak yang artinya Terdapat Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Budi Jaya Abadi Garut.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 13. | (JASMINE, 2016)      | Strategi membangun loyalitas kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada lembaga dompet amanah umat Sidoarjo.   | Hasil penelitian ini adalah lembaga Dompot Amanah, melaksanakan strategi membangun loyalitas kerja dalam meningkatkan produktivitas Strategi tersebut diantaranya yaitu menumbuhkan budaya kekeluargaan, kepemimpinan yang mendukung pegawai, komunikasi, insentif, program kesejahteraan, serta kesehatan dan keselamatan kerja.                                                                                                                                                                                    |
| 14. | (Rahma et al., 2024) | Analisis mempertahankan loyalitas kerja dan penerapannya terhadap produktivitas pada toko the zamrud gallery Martapura. | Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan metode mempertahankan loyalitas kerja karyawan Pada Toko The Zamrud Gallery Martapura adalah para karyawan bertahan telah memiliki loyalitas terhadap toko. Hal ini dibuktikan dengan para karyawan dapat memenuhi indikator-indikator loyalitas kerja, seperti ketaatan dan kepatuhan, kejujuran, dan rasa bertanggung jawab. Ketika SDM tersebut sudah memiliki loyalitas yang tinggi terhadap toko, maka mereka akan senantiasa meningkatkan produktivitasnya. |
| 15. | (Musarifah Ikhwana & | Analisis motivasi dalam meningkatkan                                                                                    | Hasil penelitian ini adalah pemberian motivasi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|  |                        |                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Yulia Anggraini, 2021) | produktivitas kerja kalian di bank syariah Indonesia kantor cabang pembantu Magetan MT haryono 01. | langsung yang ada di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 dalam pemberian bonus sudah sesuai, dalam hal pemberian jenjang karir sudah sesuai, keakraban dengan pimpinan sudah sesuai, tetapi dalam hal pemberian pelatihan belum dijalankan oleh perusahaan. |
|--|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

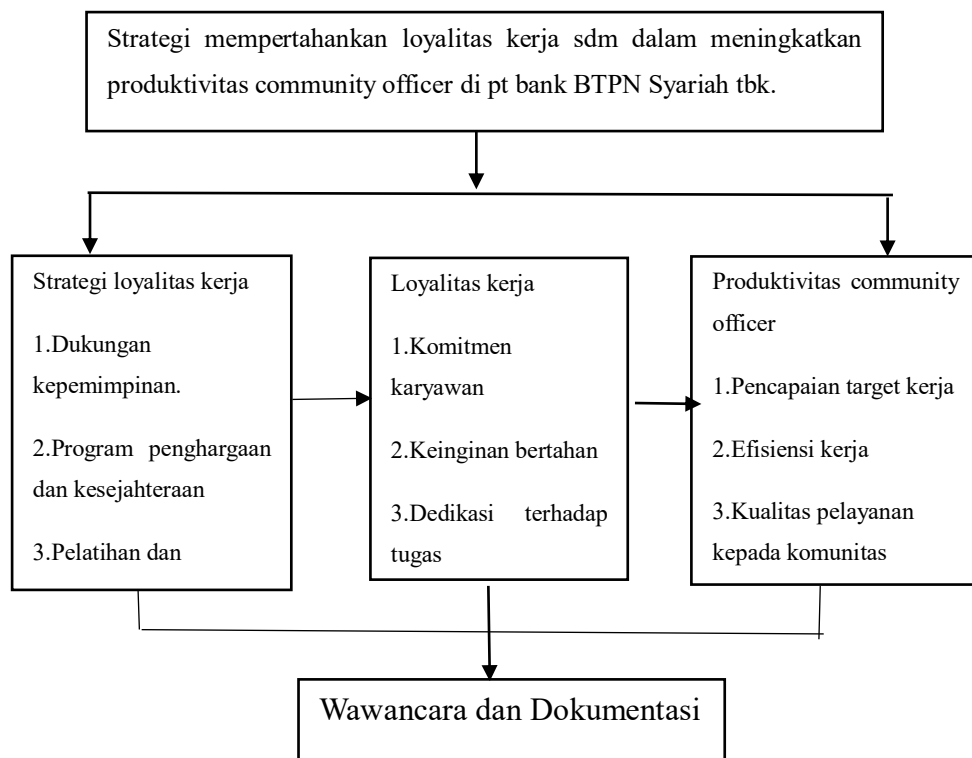
Tabel 2.2 menunjukkan beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji strategi loyalitas kerja dalam meningkatkan produktivitas. Penelitian oleh (Rambe, 2018) menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas dapat dicapai melalui keterlibatan pegawai, pelatihan yang tepat, dan sistem penghargaan yang baik. elemen ini terbukti menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Keterlibatan pegawai berperan penting karena karyawan yang merasa terlibat cenderung lebih proaktif dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Sementara itu, pelatihan yang tepat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efisien. Sistem penghargaan yang baik tidak hanya memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan individu, tetapi juga meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Relevan dengan penelitian ini karena terletak pada fakta bahwa kombinasi dari ketiga elemen tersebut menciptakan sinergi yang dapat mendorong produktivitas secara keseluruhan. Dengan memahami dan menerapkan strategi-strategi ini, organisasi seperti PT Bank BTPN Syariah dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang lebih besar.

## 2.4 Kerangka berpikir

Menurut sugiyono (2016), kerangka berpikir adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah

diidentifikasi sebagai masalah penelitian. Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, serta menguji kebenaran dalam penelitian dan kerangka berfikir dengan skema hubungan variabel yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

**Gambar 2.3 kerangka berpikir**



Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana strategi loyalitas kerja melalui tiga komponen utama, Strategi ini berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak langsung pada produktivitas community officer di PT.Bank BTPN Syariah tbk. Melalui wawancara dan dokumentasi, peneliti berusaha menggali data untuk membuktikan bahwa dengan meningkatkan loyalitas kerja, perusahaan dapat memperoleh hasil yang lebih baik. Kerangka berfikir dalam penelitian ini menunjukkan bahwa strategi mempertahankan loyalitas kerja secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja operasionalnya.