

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedamaryanti, (2017:25) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya bagi sebagai perseorangan maupun berkelompok.

Menurut Afandi, (2018:65) lingkungan kerja adalah adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dalam meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Anam, (2018:46) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut pendapat diatas, dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dapat berpengaruh dalam proses kerjanya, dalam hal ini lingkungan kerja berbentuk fisik maupun non fisik yang mempengaruhi rasa aman dan puas dalam melakukan pekerjaan.

###### **2.1.1.2 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi, (2018:66) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, antara lain:

1. Faktor lingkungan kerja Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Pripacy dan Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai "keleluasan pribadi" terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

### **2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Suasana lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki suasana yang nyaman serta menyenangkan agar dapat menciptakan hasil yang baik. Indikator lingkungan kerja menurut Sedamaryanti, (2017:30) yaitu:

1. Penerangan Cahaya

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang baik. Tidak terlalu terang karena akan menyilaukan mata para karyawan, ataupun cahaya yang kurang jelas (redup), sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Temperatur

Temperatur di tempat kerja dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan di luar tubuh.

3. Kelembaban

Kelembaban merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama – sama antara temperatur dan kelembaban mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

#### 4. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – buan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

#### 5. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi adalah kebisingan, yaitu yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6. Getaran ditempat kerja

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanisme, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Pada umumnya mengganggu tubuh karena ketidakaturannya.

#### 7. Bau – Bauan

Adanya bau – bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau – bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

#### 8. Tata warna

Pada kenyataanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

#### 9. Dekorasi atau tata letak

Berhubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak dan tata warna untuk bekerja.

#### 10. Musik

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana wtu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu yang dipilih dengan selektif untuk didengarkan di tempat kerja.

## 11. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

### 2.1.2 Komunikasi

#### 2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Afandi, (2021:47) komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui bermacam macam saluran. Dimana suatu proses yang mentransmisikan kepada penerima pesan melalui media yang dilakukan komunikator dalam suatu tindakan komunikasi.

Menurut Busro, (2018:207) Komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, baik langsung maupun tidak langsung, baik dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media.

Menurut Sutrisno, (2015:43), komunikasi adalah suatu penyampaian dan penerimaan suatu pesan/informasi. Pesan itu dapat berbentuk verbal maupun non verbal. Menurut Khair, (2020) mengatakan bahwa komunikasi tidak hanya terjadi antara atasan dan bawahan saja tetapi juga antara sesama rekan kerja, dengan adanya komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja diharapkan dapat membangun hubungan yang harmonis dalam perusahaan.

Menurut pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses pemberian informasi seseorang untuk pihak lain, baik dari individu maupun kelompok agar mampu melaksanakan pekerjaan yang dimaksud dan melaksanakan tugas-tugas dengan maksimal.

#### 2.1.2.2 Prinsip – Prinsip Komunikasi

Menurut Afandi, (2021:54) terdapat beberapa prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi diantaranya yaitu :

a. Respect

Merupakan sikap hormat dan menghargai terhadap lawan bicara. Hal tersebut belajar untuk berhenti sejenak agar tidak mementingkan diri kita sendiri tetapi lebih mengutamakan kepentingan orang lain.

b. Empati

Empati kemampuan untuk menepatkan diri pada kondisi yang sedang dihadapi orang lain. Hal ini berusaha untuk memahami sikap seseorang serta ikut dalam kondisi yang sedang dialami orang lain.

### 2.1.2.3 Faktor – Faktor Komunikasi

Menurut Afandi, (2021:64) berdasarkan teori yang mempengaruhi komunikasi dalam organisasi memiliki beberapa point diantaranya yaitu :

a. Keterbukaan

Peranan keterbukaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tergantung pada kemampuan karyawan itu sendiri. Seorang karyawan harus mampu untuk berkomunikasi secara terbuka, untuk menciptakan suasana keterbukaan pegawai harus akrab satu sama lain. Artinya karyawan harus mengerti kesan bersahabat, paham dan simpati serta jauh dari kesan marah, pimpinan hendaklah memberikan kebebasan pada bawahan untuk mengemukakan perasaannya, pendapat, saran dan pertanyaan.

b. Empati

Empati pada umumnya kemampuan untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain. Mampu memahami kondisi orang lain sehingga bisa menyesuaikan komunikasinya dengan kondisi orang yang ditemani berkomunikasi.

c. Sikap Positif

Sikap positif dalam komunikasi adalah kemampuan untuk melihat secara positif apa yang ada pada lawan bicara dan pada diri sendiri dimana sikap positif ini bisa diwujudkan dalam bentuk dorongan. Sikap positif ini dilakukan secara spontan.

d. Kedisiplinan

Disiplin merupakan kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu system yang mengharuskan seseorang mengikuti keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku.

#### 2.1.2.4 Indikator Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat mengerti dengan penyampaian maksud tersebut. Menurut Afandi, (2021:64) yang menjadi indikator dalam komunikasi ada dua yaitu :

1. Penyampaian Tugas

a. Bijaksana

Pada dasarnya bijaksana merupakan suatu tindakan yang dilakukan seorang karyawan dalam menanggapi suatu pekerjaan terkait tugas dan arahan yang diberikan dengan pandai.

b. Kesopanan

Suatu tindakan seorang karyawan dalam menanggapi penyampaian informasi atau tugas yang diberikan dengan tutur kata yang baik dan benar.

c. Kata yang tepat

Dalam manggapi suatu perkejaan diperlukan penggunaan kata yang baik dalam berkomunikasi agar tidak terjadinya kesalahpahaman dalam berkomunikasi.

2. Umpan Balik

a. Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan

Menerima masukan dari rekan kerja dengan baik dalam berdiskusi terkait pekerjaan maupun tugas yang diberikan atasan.

b. Penerimaan kepastian tugas

Menanyakan kembali suatu tugas yang diberikan atasan dengan tujuan memastikan agar tidak adanya kesalah pahaman.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Fattah, (2017:68) kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Serta sesuatu efektifitas yang dilakukan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Handoko, (2020:193) kepuasan kerja adalah perilaku yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya terhadap pendapatan yang diterimanya, hal ini terlihat dari perasaan dan perilaku baik karyawan terhadap hasil pekerjaan dan semua hal yang dialami dalam lingkungan kerja.

Menurut Afandi, (2021:73) bahwa kepuasan kerja merupakan efektifitas atau respons emosional terhadap aspek pekerjaan serta seperangkat prasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut pendapat diatas bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang positif atau pun negatif yang dialami karyawan dapat menyebabkan seseorang mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh besarnya gaji atau upah yang diterima karyawan.

#### **2.1.3.2 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi, (2021:75) bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu :

1. Pemenuhan Kebutuhan

Ditentukan pada tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan merupakan hasil dari memenuhi harapan, pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara yang diharapkan dan apa yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya.

3. Pencapaian Nilai

Pencapaian merupakan hasil dari persepsi pekerjaan dan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.



#### 4. Keadilan

Merupakan kepuasan fungsi dari seberapa adil karyawan diperlakukan di tempat kerjanya.

#### 5. Budaya Organisasi

Dalam sebuah organisasi harus terjalin sebuah budaya kerja yang baik dan harmonis maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

### **2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi, (2021:82) indikator kepuasan kerja meliputi beberapa point diantaranya yaitu :

#### a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan karyawan apakah memiliki element yang memuaskan.

#### b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

#### c. Promosi

Kemungkinan karyawan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

#### d. Rekan kerja

Teman – teman kepada siapa karyawan senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

### **2.1.4 Loyalitas Karyawan**

#### **2.1.4.1 Pengertian Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan didefinisikan sebagai kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab Hasibuan, (2016:60).

Menurut Jusuf, (2014:1), loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti, baik itu pada pekerjaannya dan kelompok serta pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang karyawan rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau lembaga. Menurut Elita & Rini, (2020),

loyalitas karyawan adalah sikap kesetiaan kepada perusahaan serta menjaga nama baik perusahaan.

Menurut pendapat di atas bahwa loyalitas karyawan menjunjung tinggi nilai-nilai yang diterapkan pada perusahaan itu sendiri, tanggung jawab atas pekerjaannya, bekerjasama, dan memiliki kesukaan atau ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sehingga ia merasa tidak terpaksa dalam melakukan pekerjaannya oleh karena itu, loyalitas merupakan suatu hal yang emosional didalam pekerjaan yang dimiliki seorang karyawan.

#### **2.1.4.2 Aspek – Aspek Loyalitas Karyawan**

Aspek-aspek loyalitas kerja menurut Hasibuan, (2013:65), sebagai berikut : ketaatan/kepatuhan pada peraturan perusahaan, rasa tanggung jawab yang tinggi, pengabdian terhadap perusahaan dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan kerja.

1. Ketaatan atau kepatuhan  
yaitu seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas , ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan.
2. Rasa tanggung jawab tinggi  
yaitu ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya.
3. Pengabdian terhadap perusahaan  
yaitu adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
4. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan kerja  
yaitu karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, tidak segan untuk bekerja sama dengan karyawan lain.

### **2.1.4.3 Faktor – Faktor Loyalitas Karyawan**

Adapun yang mempengaruhi faktor faktor dari loyalitas karyawan menurut Onsardi, (2018) diantaranya yaitu :

1. **Kompensasi**

Segala bentuk imbalan yang diterima seorang karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada perusahaan. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan.

2. **Pemberdayaan**

Suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan dalam meningkatkan kinerja.

3. **Kepuasan Karyawan**

Sikap menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan yang muncul sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukan. Berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dan sesama karyawan.

### **2.1.4.4 Indikator Loyalitas Karyawan**

Menurut Wibowo, (2013:6) menjelaskan indikator loyalitas karyawan, yaitu:

a. **Lama kerja**

yaitu masa kerja yang telah ditempuh karyawan sehingga karyawan tersebut tidak berencana untuk mencari kerja ditempat lain.

b. **Kepercayaan karyawan**

yaitu kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional dari perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

- c. Peran serta karyawan  
yaitu bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi pada perusahaan yang bersangkutan.
- d. Kebanggaan karyawan  
yaitu kebanggaan dalam diri dan akan tetap menjaga nama baik organisasi dimata orang luar.

## 2.2 Riview Penelitian Terdahulu

Review hasil penelitian terdahulu dilakukan untuk mengetahui hal-hal yang relevan antara penelitian yang peneliti lakukan dengan peneliti sebelumnya. Berdasarkan hasil peneliti sebelumnya, penelitian mengkaji pengaruh variabel x dengan variabel y. Saat ini, peneliti belum dapat menemukan judul peneliti terdahulu yang sama dengan judul peneliti saat ini, namun terdapat kesamaan variable. Untuk meriview hasil penelitian terdahulu penulis harus memenuhi syarat yang sudah tersedia di pedoman skripsi. Berikut adalah review jurnal-jurnal di antaranya :

Penelitian pertama oleh Elita Melani *et.all*, (2020) variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan (y). Sedangkan untuk variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (x). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel lingkungan kerja yang menjadi pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Mitra Bisnis Keluarga Cabang Cianjur Utara dan Sukabumi Utara. Data yang digunakan merupakan data kuantitatif dan juga merupakan data primer yang mengacu pada informasi yang diperoleh langsung peneliti dari narasumbernya langsung, dengan pengambilan. Sampel dilakukan dengan membagikan quesioner kepada responden. Pengujian analisis penelitian ini menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, dan koefisien determinasi. Dari analisis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan diperusahaan tersebut.

Penelitian kedua oleh Herawati *et.all*, (2022) variabel bebas (x) yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat (y) yaitu loyalitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, Kompensasi dan stress kerja

terhadap Loyalitas karyawan. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yakni mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Jumlah responden adalah 55 orang dan hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 23. Berdasarkan hasil analisis pada data, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan.

Penelitian ketiga oleh Aminudin *et.all*, (2020)(Aminudin, 2020b) variabel bebas (x) yaitu kepuasan kerja dan variabel terikat (y) yaitu loyalitas karyawan. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja yang berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan PT Veritra Sentosa Internasional. Loyalitas karyawan sangat penting bagi perusahaan agar karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan senantiasa bersedia menjaga dan membela perusahaan. Berdasarkan observasi, terdapat indikasi bahwa loyalitas karyawan PT Veritra Sentosa Internasional mengalami penurunan yang terlihat dari tingginya tingkat turnover karyawan yang dipengaruhi oleh penempatan yang tidak sesuai dengan kompetensinya serta kurangnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 136 karyawan PT Veritra Sentosa Internasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan.

Penelitian keempat oleh Mahri *et.all*, (2021), variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel bebas komunikasi (x) sedangkan variabel terikat loyalitas karyawan (y). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi, komunikasi, terhadap loyalitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian yang digunakan adalah karyawan Noor Ayla Arabic Restaurant, Surabaya dan Malang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sedangkan sampel dalam penelitian diperoleh dengan metode sampel jenuh, yaitu pemilihan sampel menggunakan seluruh populasi yang diperoleh dari 30 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner. Metode

analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 26. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Penelitian kelima oleh Dewi *et.all*, (2020), variabel yang digunakan pada penelitian ini variabel bebas (x) komunikasi kerja sedangkan variabel terikat (y) loyalitas karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Milano Kebun Marbau Labuhan Batu Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Milano KebunMarbau yang berjumlah 198 orang. Sampel yang ditetapkan menurut pendekatan Arikunto sampel diambil sebesar 20% dari 198 karyawan yaitu 40 orang karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5%. Penganalisaan data menggunakan software pengolahan data statistic yaitu SPSS 21.0. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana, uji t dan koefisien determinan. Maka hasil yang dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Milano Kebun Marbau.

Penelitian keenam oleh Larastrini *et.all*, (2019), variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel bebas kepuasan kerja, lingkungan kerja (x) sedangkan variabel terikat loyalitas karyawan (y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan work – life balance terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang bersumber dari data perspektif responden dan gambaran umum hotel, dan data kuantitatif adalah jumlah karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja dengan jumlah responden sebanyak 88 karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan work – life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka loyalitas karyawan juga tinggi, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, dan penerapan work – life balance yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Penelitian ketujuh Citra *et.all*, (2019), variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel bebas kepuasan kerja (x) sedangkan variabel terikat loyalitas karyawan (y). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, Pendekatan penelitian yang digunakan adalah asosiatif, dengan lokasi di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero), populasi penelitian berjumlah 575 orang, adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik slovin, dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang. Pengumpulan data dengan metode penyebaran angket, dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan alat aplikasi SPSS IBM 21. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV.

Penelitian kedelapan oleh Didi Kurniadi *et.all*, (2021) variabel yang bebas pada penelitian ini ialah (x) *work environment*. Sedangkan untuk variabel bebas yang digunakan (y) *loyalty*. Penelitian ini menggunakan metode survei model kausal dengan teknik analisis jalur. *This study aims to determine the effect of the work environment in human resource development that affects the loyalty of civil servants*. Memperkuat model teoritis dengan data empiris, populasi penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Kabupaten Bintan yang terdiri dari pegawai negeri sipil dengan sampel 39 pegawai negeri sipil. Teknik pengumpulan data menggunakan pengukuran variabel dengan menggunakan instrumen angket, instrumen ini dikembangkan berdasarkan kajian teoritis. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan analisis statistik. Uji statistik digunakan untuk menguji signifikansi koefisien jalur menggunakan Partial Least Square (PLS) yang merupakan Analisis Multivariat pada generasi kedua dengan menggunakan structural equation modeling (SEM). PLS dapat digunakan untuk jumlah sampel yang sedikit dan tidak

memerlukan asumsi bahwa distribusi data harus normal atau tidak. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian kesembilan oleh Kabir *et.all*, (2019) variabel bebas yaitu *work environment* (x), variabel yang terikat yang digunakan pada penelitian ini ialah *employee loyalty* (y). Studi ini menguji hubungan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kehidupan kerja keseimbangan peluang di sektor perbankan komersial swasta Bangladesh. *The purpose of this study is to examine the extent to which private commercial banks provide opportunities for their employees to have a proper balance of work environment, to explore employees' perceptions of current work schedules and the factors that depend on their loyalty to the organization.* Penelitian ini memiliki desain penelitian dimana ukuran populasi adalah tiga puluh sembilan 39 dan ukuran sampel adalah sepuluh 10 bank umum swasta dan menggunakan sampel jenuh. Setidaknya seratus 100 kuesioner terstruktur diisi secara lengkap oleh karyawan. Berbagai faktor diidentifikasi yang berhubungan langsung dengan work environment dan employee loyalty seperti jam kerja, kebijakan cuti, hari libur/ piknik, program kesehatan, tekanan kerja, distribusi kerja, kepuasan kerja, dll situasi keseimbangan kehidupan kerja karyawan saat ini sehubungan dengan loyalitas karyawan. Rekomendasi yang diberikan atas dasar bidang yang perlu lebih difokuskan dan atas dasar manajemen puncak tanggung jawab untuk membuat karyawan mereka setia melalui penyediaan keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, penelitian ini membantu para manajer dari berbagai organisasi untuk memahami bagaimana kebijakan keseimbangan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian kesepuluh oleh Mahfuzur Rahman *et.all*, (2021), variabel penelitian ini menggunakan variabel bebas (x) *Job Satisfaction* sedangkan variabel terikat (y) *Employee Loyalty*. *The purpose of this study is to identify employee satisfaction in Private Commercial Banks (PCBs) Bangladesh which has an impact on employee loyalty.* Survei dilakukan pada tahun 2021, dan ukuran sampel 105 telah dipertimbangkan. Itu responden dipilih dengan menggunakan teknik convenience sampling, dan datanya dikumpulkan sebagian besar menggunakan



formulir Google kuesioner terstruktur dan beberapa dengan pertemuan di publik. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja, model regresi dipilih, dan untuk menunjukkan hubungan faktor individu dengan kepuasan kerja itu sendiri dengan model korelasi linier digunakan. Temuan studi ini menunjukkan bahwa penghargaan dan pengakuan, kondisi kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

## **2.3 Keterkaitan antar Variabel Penelitian**

### **2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Abank Irek Jakarta**

Lingkungan kerja tidak kondusif dan memiliki suasana ramai dapat mengakibatkan menurunnya semangat para karyawan, jika lingkungan kerja yang nyaman dan tenang dapat mempengaruhi serta meningkatnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian oleh Herawati *et.all*, (2022) variabel bebas (x) yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat (y) yaitu loyalitas karyawan. Hasil analisis pada data, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Elita Melani *et.all*, (2020), bahwa adanya keterkaitan pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di suatu perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan Didi Kurniadi *et.all*, (2021), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dan memiliki koefisien jalur sebesar 1,072 (positif), sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan signifikan

### **2.3.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Loyalitas Karyawan Abank Irek Jakarta**

Komunikasi merupakan suatu peran penting dalam kunci kerja, ketika komunikasi terhambat dapat membuat suatu tugas pekerjaan tidak terselesaikan dan

mempengaruhi tanggung jawab seorang karyawan. Jika komunikasi berjalan dengan lancar maka dapat mempengaruhi terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahri *et.all*, (2021), bahwa adanya terkaitan pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, pada hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et.all*, (2020), terdapat pengaruh komunikasi kerja terhadap loyalitas kerja yang signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Abank Irenk Jakarta**

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan yang positif atau pun negatif yang dialami karyawan dapat menyebabkan seseorang mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh besarnya gaji atau upah yang diterima oleh karyawan dan mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian menurut Larastrini *et.all*, (2019), bahwa terdapat keterkaitan pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan analisis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka loyalitas karyawan juga tinggi. Penelitian menurut Mahfuzur Rahman *et.all*, (2021), terdapat keterkaitan pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan analisis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian menurut Aminudin *et.all*, (2020), terdapat keterkaitan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan.

## **2.4 Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis adalah hasil yang bersifat sementara atau pendugaan dari suatu penelitian yang perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan permasalahan pada penelitian ini, maka hipotesisnya adalah:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di Abankirenk Jakarta.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di Abankirenk Jakarta.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di Abankirenk Jakarta.

## 2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Adapun dalam penelitian ini penulis menjelaskan alur konseptual penelitian yang berguna dalam memberikan kejelasan dalam penelitian ini dimana melibatkan beberapa variabel seperti Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dalam hal ini kerangka berpikir adalah sintesa mengenai variabel yang di susun dari hubungan antara sebuah teori yang telah dideskripsi dan terdapat gejala masalah.

**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual Penelitian

