

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2009:93) dalam (Fadillah et al., n.d.) “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu”.

Sedangkan Motivasi menurut Sutrisno (2010:109) dalam Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018:113) adalah sebagai berikut : “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya”.

Motivasi memiliki komponen, yaitu komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam adalah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar adalah sesuatu yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Setiap

kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap, yang mendorong seseorang melakukan serangkaian perbuatan yang disebut kegiatan. Motif adalah daya timbul dari dalam diri orang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Motif itu terdiri dari dua unsur. Unsur pertama berupa daya pendorong untuk berbuat, dan unsur kedua adalah sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini membuat orang melakukan kegiatan sekaligus ingin mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan itu. Motivasi datang dari dalam diri manusia, oleh karena itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada karyawan untuk percaya diri sendiri dan organisasi tempat karyawan bekerja. Semua organisasi dibangun diatas landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi.

Sedangkan Menurut Isniar Budiarti mengatakan bahwa pengertian Motivasi adalah sebagai berikut: “Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja, sehingga tenaga kerja secara produktif dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan”. Selanjutnya menurut Lita Wulantika (2012:45) Motivasi merupakan motor penggerak yang berada dalam diri manusia, sangat penting untuk terus menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik.

2) Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Abraham H. Maslow. Mempunyai lima tingkat hirarki kebutuhan menurut Siagian (2016:287), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis.

Berdasarkan hirarki kebutuhan Maslow, kebutuhan manusia yang paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik.

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan manusia untuk mendapatkan rasa aman dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan keberlangsungan nafkah.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan manusia untuk memiliki teman, diterima dalam kelompok, berafiliasi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pemimpinnya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban Siagian (2010:286). Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Siagian (2010:287) menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh:

1. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa

tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya.

2. Feeling dan emotions yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, emosi.
3. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
4. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima. Seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman yang kuat mungkin akan “mencari amannya saja”, sehingga akan menghindari menerima tanggung jawab karena takut tidak berhasil dan diberhentikan dan di lain pihak mungkin seseorang akan menerima tanggung jawab karena takut diberhentikan karena alasan prestasi kerja yang jelek (buruk). Menurut Gomes (2003:180), motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitudes), dan kemampuan (abilities). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (pay), keamanan pekerjaan (job security), sesama pekerja (co-workers), pengawasan (supervision), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (job itself).

2.1.2. *Lingkungan Kerja*

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa

ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Jenis Lingkungan Kerja Dari pengertian lingkungan kerja yang telah dijabarkan di atas, bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berupa benda fisik yang bisa disentuh dan dilihat. Lingkungan kerja juga menjadi hal abstrak non-fisik yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Fisik dan non- fisik ini kemudian bisa menjadi dua jenis lingkungan kerja.

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua: lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan tidak langsung.

Menurut beberapa ahli juga mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

Sedarmayanti (2001:21) adalah semua elemen atau keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sementara pengertian.

Nitisemito (2002:183), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan elemen atau keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung kinerjakaryawan yang berada didalam lingkungan kerja tersebut. Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembapan, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, aroma ruangan, dan yang lain.

Lingkungan kerja non-fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain. Jenis lingkungan kerja non-fisik utamanya berpengaruh juga dalam produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya wajib menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung kerja sama antar seluruh elemen dalam perusahaan. Lingkungan kerja non-fisik setidaknya harus terbuka dan sportif supaya karyawan merasa dihargai dan didukung. Bila lingkungan kerja non-fisik ini tidak baik, maka kinerja akan terganggu.

Menurut beberapa ahli lingkungan kerja non-fisik memiliki beberapa definisi sebagai berikut:

Sedarmayanti (2001:31), Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

Nitisemito (2000:171-173) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Manajemen hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan dan komunikasi yang baik.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan hubungan antara individu satu dengan yang lain dalam

hubungan kerja, komunikasi serta Kerjasama yang baik agar menimbulkan lingkungan kerja yang baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Jenis lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan berada di lingkungan yang sangat mendukung ide kreatif nya, ia akan bekerja lebih efektif dan menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Sebaliknya, jika jenis lingkungan kerja di mendukung karyawan dan keseluruhan operasional kerja, maka akan sulit memperoleh sistem kerja yang efisien dan efektif.

Lingkungan Kerja Menurut Nitisemito (2002:183) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Definisi lingkungan perusahaan menurut Swastha dan Sukotjo (2004:26- 27) yang menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh ahli di bidang sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara

serius komponen lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

2) Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2001:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja
11. Hubungan Karyawan

3) Fungsi Lingkungan Kerja

Fungsi lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (Arep, 2003:103).

2.1.3. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Ria dan Darman (2017:171) Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas mereka yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. deskripsi ini mengungkapkan bahwa pekerjaan dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dapat dievaluasi dengan tingkat

kinerja yang diberikan, misalnya kinerja karyawan dapat ditentukan dari pencapaian target spesifik selama periode dalam organisasi. Menurut Prawirosentono (2008) dalam Hosnawati (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Wirawan (2009:03) Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dari pernyataan diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya yang dapat di evaluasi dan dipertanggungjawabkan.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2004) dalam Ria dan Darman (2017:176) indikator kinerja yang mempengaruhi Kinerja yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas Kerja
3. Pemanfaatan waktu
4. Tingkat kehadiran
5. Kerjasama

Menurut Robbins (2003) dalam Adi (2013) indikator kinerja yang mempengaruhi Kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Waktu produksi (production time)
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja.

3) Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) dalam Hosnawati (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut sedarmayanti (2007) dalam Ria & Darman (2017: 180) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Ketrampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

Sedangkan Payaman S. Simanjuntak (2005) dalam Hosnawati (2016) menyatakan kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam 3 kelompok yaitu:

1. Faktor kompetensi individu

yaitu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan kerja. Kompetensi individu seseorang dipengaruhi beberapa faktor yang dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja.

a. Kemampuan dan keterampilan

kerja setiap individu berbeda yang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya.

b. Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya, dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

2. Faktor dukungan organisasi

Kinerja karyawan tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap karyawan tergantung pada manajerial dari manajemen, dengan melakukan pembangunan sistem kerja dan hubungan industrial yang baik dan aman serta harmonis dan mengembangkan kompetensi pekerja. Kompetensi dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan motivasi para karyawan untuk bekerja secara optimal. Seluruh karyawan harus memahami dan memperhatikan setiap faktor-faktor di atas karena akan berdampak pada tercapainya tujuan atau target perusahaan dan organisasi.

4) Manfaat dari Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Aditya (2010) tujuan kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.

2.1.4. *Loyalitas Kerja Karyawan*

1) Pengertian Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Widodo (2015:119), pengertian loyalitas adalah pengabdian seorang karyawan kepada tempat bekerja nya untuk terus bekerja dalam periode yang lama. Selain itu, menurut Fathoni (2006:169) loyalitas yaitu perilaku yang dimiliki oleh karyawan untuk membela perusahaan dan tidak merugikan perusahaan.

Uraian diatas bisa disimpulkan bahwa loyalitas adalah sebuah keterikatan antara karyawan dengan perusahaan. Keterikatan ini membuat karyawan memiliki kesadaran secara individu untuk mematuhi aturan organisasi, mengerjakan tugas dengan baik, menjunjung kejujuran, dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan bisa terwujud. Karyawan yang mempunyai sikap loyal kepada perusahaan akan mempunyai rasa perhatian yang tinggi terhadap kondisi yang sedang terjadi di perusahaan.

Menurut Saydam (2005:416) pembinaan loyalitas SDM harus dilakukan supaya dalam diri karyawan agar dalam diri karyawan muncul sikap sebagai berikut.

- a. Memiliki sikap peduli terhadap perusahaan.
- b. Merasa memiliki terhadap perusahaan.
- c. Bisa mencegah terjadinya *turn over* atau perputaran karyawan.
- d. Bisa menjamin kelangsungan kinerja perusahaan.
- e. Bisa menjamin terpeliharanya motivasi kerja karyawan.

- f. Bisa meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja.

2) Indikator Loyalitas

Menurut Saydam (2005:485) indikator loyalitas yaitu:

- a. Kepatuhan dan ketaatan

Kesanggupan seorang karyawan dalam mentaati aturan yang ditetapkan dan tidak melanggar peraturan tersebut. Diantara ciri-ciri karyawan yang taat yaitu mentaati peraturan yang telah berlaku, mentaati perintah yang diberikan, bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, dan memberikan pelayanan dengan baik dan maksimal.

- b. Tanggung jawab

Kesediaan karyawan dalam mengerjakan tugas dan kewajiban dengan tepat waktu. Diantara ciri-ciri karyawan yang mempunyai tanggung jawab yaitu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, datang di tempat kerja pada jam kerja sesuai dengan peraturan, selalu mengutamakan kepentingan perusahaan, tidak melempar kesalahan ke orang lain, sanggup untuk menanggung resiko, dan sanggup menjaga rahasia perusahaan.

- c. Pengabdian

Ketersediaan karyawan dalam menyalurkan pikiran dan tenaga untuk kemajuan perusahaan.

- d. Kejujuran

Ketersinambungan antar karyawan dengan yang diucapkan. Diantara ciri-ciri karyawan yang jujur yaitu melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan aturan, tidak melakukan penyelewengan, dan melaporkan hasil yang sesuai dengan yang terjadi kepada pimpinan.

3) Faktor yang mempengaruhi Loyalitas

Menurut Simamora (2003:132) faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut:

a. Faktor Rasional

1. Gaji
2. Jenjang Karier
3. Bonus
4. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan

b. Faktor Emosional

1. Pekerjaan yang menantang
2. Lingkungan kerja organisasi yang kondusif
3. Perasaan aman dan nyaman karena perusahaan adalah tempat bekerja dalam jangka panjang
4. Pemimpin yang berkharisma
5. Pekerjaan yang menyenangkan
6. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan
7. Budaya kerja yang mendukung

c. Faktor Spiritual

1. Kepuasan rohani
2. Pekerjaan yang bersifat rohani
3. Sikap perusahaan terhadap misi rohani
4. Pemimpin yang religius
5. Diberi kesempatan untuk melaksanakan kegiatan rohani

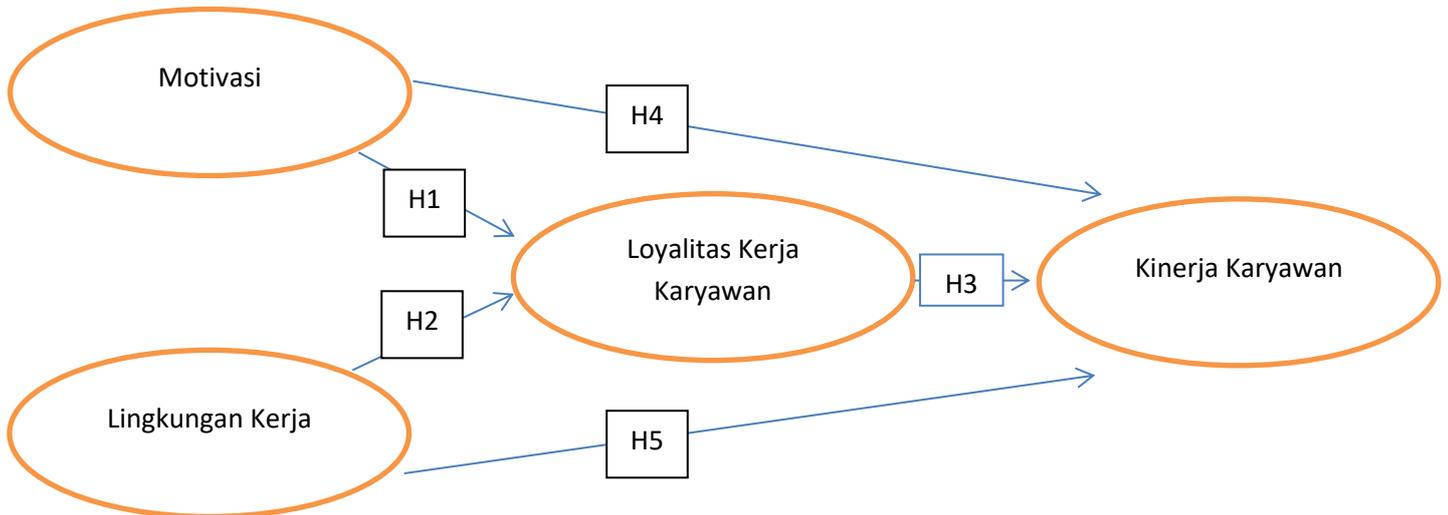
2.2. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

Nama Peneliti	Variabel			
	Motivasi	Lingkungan Kerja	Loyalitas	Kinerja Karyawan
(Rr. Dimas Veronika Priharti & Futtry Nefridiany, 2019)	✓	✓	✓	✓
(Mittra Candana et al., 2020)	✓	✓		✓
(Asriandi et al., 2018)		✓	✓	✓
(Kusuma, Arta Adi.2013)	✓	✓		✓
(Yuniadi Mayowan dan Achmad Fadhil 2018)	✓			✓

2.3. Model Konseptual Penelitian

Gambar 2.1 Model Konseptual



Jika lingkungan kerja karyawan di perusahaan sudah nyaman dan baik maka kinerja karyawan akan meningkat, dan jika motivasi kerja di perusahaan tersebut juga baik maka karyawan juga akan semakin loyal terhadap perusahaan. Kinerja karyawan dapat terus meningkat apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan bisa mengatur perilaku karyawan dengan memotivasi mereka agar bisa mencapai tujuan organisasi, dan mampu mencapai target yang telah dibuat oleh perusahaan.

Selain itu, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi yang mereka terapkan di perusahaan kepada karyawannya tidak sesuai atau tidak baik maka akan berdampak terhadap karyawan yang tidak akan loyal kepada perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Jika karyawan tersebut kurang mendapat motivasi selama bekerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan membuat karyawan tidak loyal terhadap perusahaan. Sehingga hal yang telah diuraikan di atas sudah sesuai maka kinerja karyawannya akan tinggi.

2.4. Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan Setiawan (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Sementara itu dalam penelitian yang dilakukan Oktavianda dan Iqbal (2018) menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: motivasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan

2.4.2 Lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut disebabkan dengan lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerja menjadi semangat dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kenyamanan dalam bekerja sehari – hari akan membuat pekerja enggan untuk berpindah pekerjaan dan memilih loyal untuk bekerja di suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian oleh Rafdan (2016) yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan kerja Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada PT Pos Semarang)”, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh, GeheeSinea (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Selain berdasarkan teori dari Andrews (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kenyamanan dalam melakukan kegiatan kerja sehari-hari. Pada dasarnya pekerja menghabiskan waktu yang cukup lama di lingkungan kerja, dimana hal tersebut menyebabkan jika terdapat sesuatu yang salah pada lingkungan kerja akan berdampak pada kondisi emosi dari para pekerja

H2: lingkungan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan

2.4.3 Loyalitas kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

Loyalitas adalah sikap yang patuh dan setia terhadap perusahaanya, loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan loyalitas karyawan dapat diukur dari hasil kinerja, ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian dan kejujuran pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Hamzah (2013) juga telah mendukung upaya penelitian ini, karena senioritas karyawan dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap karyawan dimana senioritas adalah jenjang terhadap kinerja serta kualitas adalah tingkat seseorang karyawan untuk melihat kinerja karyawan. Selain itu, loyalitas, motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kemajuan karyawan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik serta bagaimana karyawan itu bisa memecahkan masalah dalam pekerjaannya).

H3: loyalitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.4.4 Motivasi terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan Citra dan Fahmi (2019) menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) IV, Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Sementara itu penelitian yang dilakukan Kawulur, Areros dan Pio (2018) menunjukkan bahwa hasil analisis deskriptif menunjukkan secara umum pemberian reward, dan loyalitas karyawan mendapat penilaian yang sangat baik. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H4: motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.4.5 Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerjanya dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

H5: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan