

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 TINJAUAN TEORI**

##### **2.1.1 Loyalitas**

Menurut (Agmasari & Septyarini, 2023) loyalitas karyawan merupakan bagian penting dalam perusahaan karena apabila karyawan loyal terhadap perusahaan operasional perusahaan akan lebih stabil dan begitupun sebaliknya apabila loyalitas karyawan pada perusahaan rendah, banyak karyawan yang akan mengundurkan diri sehingga kegiatan operasional perusahaan akan terhambat. (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, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

(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. Sedangkan (Suhendi, 2017), mengatakan loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu

#### 2.1.1.1 Indikator Loyalitas Kerja

Menurut (Witari & Heryenzus, 2019) terdapat indikator loyalitas karyawan sebagai berikut :

1. Mampu bertahan dalam organisasi
2. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi
3. Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
4. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum
5. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja sesamanya

#### 2.1.1.2 Aspek – Aspek Loyalitas Kerja

Menurut (Chaerudin et al., 2020), loyalitas karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan dapat diketahui melalui beberapa aspek atau indikator, yaitu sebagai berikut:

##### a. Taat pada peraturan

Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang diterima apabila melanggar peraturan tersebut. Segala kebijakan yang diterapkan di perusahaan untuk memperlancar dan mengatur pelaksanaan tugas pimpinan perusahaan dihormati dan dilaksanakan dengan benar. Keadaan ini akan menimbulkan suatu disiplin yang berpihak pada perusahaan untuk mencapai tujuannya.

##### b. Tanggung jawab pada organisasi

Karakteristik pekerjaan dan kinerja fungsinya memiliki konsekuensi yang dipaksakan oleh pekerja. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan kesadaran akan segala risiko yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya akan memberikan pemahaman tentang keberanian dan

rasa tanggung jawab terhadap risiko dari apa yang telah dilakukan. Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis karyawan akan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi di tempat ia bekerja. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

c. Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam tim memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu saja. Karyawan tidak segan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam satu kelompok yang memungkinkan seorang karyawan mampu mewujudkan impian institusi di tempat ia bekerja untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin hanya akan dicapai oleh seorang karyawan secara individual.

d. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap instansi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.

f. Mencintai pekerjaan/kesukaan terhadap tugas

Cinta adalah salah satu bentuk loyalitas. Cinta pada pekerjaan berarti memiliki loyalitas tinggi pada pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki sikap yang sesuai dengan definisi loyalitas akan

mampu menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi permasalahan dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan bila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

### 2.1.2 Lingkungan Kerja

(Serdar, 2019) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. (Rahmawanti et al., 2014) menyatakan agar dapat mencapai tujuan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik. Keseluruhan dari faktor intern dan ekstern yang ada di sekitar tempat kerja setiap karyawan berupa tempat fisik seperti kursi, meja serta peralatan kerja lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari disebut dengan lingkungan kerja fisik (Rumada & Utama, 2013). (Gunawan, 2015) menjelaskan yang dimaksud dengan lingkungan kerja sebagai bagian dari keadaan yang ada pada karyawan yang memberikan pengaruh untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan. Setiap karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif seperti lingkungan yang bersih, baik, serta dapat memberikan rasa aman serta nyaman bagi karyawan. Berbanding terbalik dengan lingkungan kerja yang tidak sesuai akan memunculkan pengaruh negatif diantaranya seperti karyawan tidak bersemangat saat bekerja, ketidakhadiran karyawan juga tinggi, sering melakukan kesalahan saat bekerja, pergantian karyawan yang juga tinggi. Hal ini harus dihindari karena akan merugikan bagi organisasi. Ketidakpuasan yang disebabkan karena lingkungan kerja yang tidak kondusif menimbulkan permasalahan yang serius bagi organisasi tersebut karena organisasi akan menghadapi karyawan yang sering mangkir dari pekerjaannya, diantara karyawan dan manajer sering ada permasalahan serta tingginya turnover karyawan (Hariani & Hakim, 2021).(Sedarmayanti & Rahadian, 2018)

#### 2.1.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti & Rahadian, 2018) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan adalah pusat kerja, meja, kursi dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun fisiknya kemudia digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

#### 2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti & Rahadian, 2018) adapun Indikator lingkungan kerja meliputi:

1. Penerangan
2. Hubungan Kerja
3. Kenyamanan
4. Tersedianya Fasilitas Kerja
5. Kebisingan

### 2.1.2.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Menurut (Sunyoto, 2012) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi:

1. Hubungan karyawan Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
3. Peraturan kerja Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.
4. Penerangan Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.
5. Sirkulasi udara Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.
6. Keamanan Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja

### 2.1.3 Budaya Organisasi

(Robbins & Coulter, 2010) Budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Menurut (Fajar, 2018) Randolph dan Blackbum dalam (Tampubolon, 2012) menyatakan bahwa :“Budaya perusahaan (corporate culture) merupakan seperangkat nilai-nilai kunci, kepercayaan, dan pemahaman-pemahaman yang dibentuk oleh dan untuk anggota organisasi”. Budaya Organisasi bisa diartikan sebagai sebuah pembeda antar satu organisasi

dengan yang lainnya karena meliputi tradisi adat istiadat, kebiasaan, prosedur, dan ide yang beragam disetiap organisasi.

Budaya organisasi menjadi hal peting yang dapat mendorong kinerja karyawan (Agustinah et al., 2020). Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dimiliki perusahaan untuk di para karyawan (Dewi et al., 2021). Budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan sehingga tindakan karyawan mencerminkan nilai organisasi. Budaya organisasi yang diterima dan diikuti karyawan dengan baik akan mendorong kinerja karyawan (Pratama, 2020); (Amanda et al., 2017).

#### 2.1.3.1 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Muis et al., 2018) indikator budaya organisasi adalah:

1. Ketanggapan, diperlukan untuk tanggap dalam menjalankan perintah organisasi atau tanggap dalam menentukan sikap dan berfikir.
2. Dorongan, dalam organisasi perlu adanya dorongan atau dukungan dari pimpinan agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik.
3. Kepemimpinan, hal ini berlaku dalam menentukan nilai nilai serta sikap yang akan diterapkan dalam organisasi oleh pimpinan perusahaan.
4. Keramahan, pemimpin perlu untuk meningkatkan keramahan kepada karyawan agar dapat menjadikan tauladan bagi karyawan.
5. Kemampuan, sangat penting dalam kaitannya mencapai tujuan dari organisasi karena kemampuan 18 yang baik dari seorang pemimpin akan mendapatkan hasil yang baik sementara

#### 2.1.3.2 Jenis jenis Budaya Organisasi

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2003) bahwa secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi yaitu:

- 1) Budaya konstruktif Budaya konstruktif adalah budaya dimana para pegawai didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

2) Budaya pasif - defensif Budaya pasif - defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa pegawai berinteraksi dengan pegawai lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.

3) Budaya agresif defensive Budaya agresif - defensif mendorong pegawainya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis. Meskipun sebuah organisasi dapat menampilkan satu tipe budaya organisasi secara menonjol, ia tetap dapat menunjukkan keyakinan normative dan karakteristik yang lain. Riset menunjukkan bahwa organisasi dapat memiliki sub budaya fungsional, sub budaya hierarkis berdasarkan posisi seseorang dalam organisasi, sub budaya geografis, sub budaya pekerjaan berdasar pada gelar atau posisi seseorang, sub budaya sosial yang diambil dari aktivitas sosial.

#### 2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan bentuk perilaku yang secara nyata ditampilkan oleh setiap karyawan dalam bentuk hasil kerja sesuai perannya dalam perusahaan (Zainal et al., 2014). Payaman Simanjuntak dalam (Rivai et al., 2015) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan (Rivai et al., 2015) mengemukakan kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kinerja karyawan tidak dapat berdiri sendiri melainkan dipengaruhi banyak hal. Beberapa hal yang dapat mendorong kinerja seperti kompetensi, budaya organisasi, kepuasan (Agustinah et al., 2020), kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi (Maabuat, 2016). Peneliti lain juga mengemukakan beberapa hal yang dapat mempengaruhi

kinerja yaitu budaya organisai dan komunikasi internal (Pranita & Dewi, 2019), self motivation dan budaya organisasi (Subagyo et al., 2020).

#### 2.1.4.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) Indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kuantitas.
2. Kualitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan bekerjasama.

#### 2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

(Mangkunegara, 2017) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). William Stern dalam Mangkunegara (2010 : 16) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.
  - a. Faktor Individu Secara psikologis, individu yang normal yang 20 memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka inividu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan

modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan Organisasi

- b. Faktor Lingkungan Organisasi Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.(Muis, Jufrizen, and Fahmi 2018).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul, dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Asriandi, Gani, Hasbi PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) MAKASSAR (2018)	Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Loyalitas Karyawan (Y1), Kinerja Karyawan (Y2)	Berdasarkan uji F variabel bebas (Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan) melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, terhadap Loyalitas Karyawan merupakan hubungan lemah sebesar 25.3% dan sisanya 74.7% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan hubungan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan merupakan Hubungan yang cukup kuat sebesar 53.9% dan sisanya sebesar 46.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

2.	Agmasari, Septyarini Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta (2023)	Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Budaya Organisasi (X3). Loyalitas Kerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa loyalitas karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan loyalitas karyawan PT. Antar Lintas Sumatera secara signifikan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi.
3.	Ningrum, Purnamasari PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN (2022)	Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan (Y1), Loyalitas (Y2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja hasil uji t-statistik sebanyak $(3.553) > t\text{-tabel} (2.036)$ artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja hasil t-statistik $(0,047) < t\text{-tabel} (2.036)$ artinya gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja hasil t-statistik $(0.663) > t\text{-tabel} (2.036)$ artinya budaya organisasi tidak ada pengaruh secara

			signifikan terhadap kepuasan kerja, variable budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan hasil t-statistik (0.356) > t-tabel (2.036) artinya tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan variable kepuasan kerja terhadap loyalitas hasil t-statistik (10.929) > t-tabel (2.036) artinya terdapat pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.
4.	Yoyo, April Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia (2021)	Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Loyalitas (Y)	Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (Variabel X1), Lingkungan Kerja (Variabel X2), dan Beban Kerja (Variabel X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan, Namun, secara parsial hanya variabel Budaya Organisasi (Variabel X1) yang berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.
5.	Qorfianalda, Wulandari Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	Budaya Organisasi (X1), Kinerja (Y1),	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja,

	Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan (2021)	Kepuasan (Y2), Loyalitas Kerja (Y3)	kepuasan berpengaruh terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja, tetapi loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja, tetapi loyalitas kerja tidak memediasi budaya organisasi terhadap kinerja.
6.	Hariani, Al Hakim PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (2021)	Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap pekerjaan karyawan.
7.	Sofyan, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA (2013)	Lingkungan Kerja (X), Kinerja (Y)	Bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa $H_0$ ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja

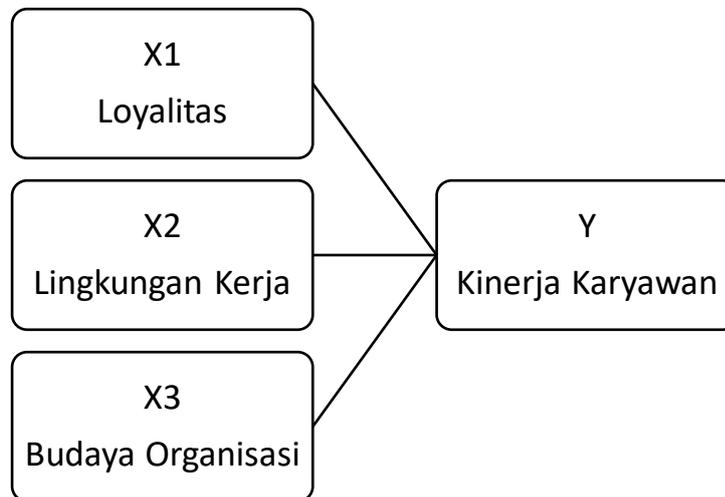
			sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
8.	(MAULUDIA, 2021) PENGARUH KOMPETENSI SDM, INOVASI SDM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada KANTOR HUKUM YUSTITIS INDONESIA di malang) (2021)	Kompetensi SDM (X1), Inovasi SDM (X2), Budaya Organisasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompetensi sdm, inovasi sdm dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini (H1) diterima.
9.	Firmansyah, Mahardika PENGARUH FAKTOR-FAKTOR LINGKUNGAN KERJA INTERNAL DAN PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. WARNATAMA CEMERLANG GRESIK (2018)	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (Y)	Berdasarkan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel lingkungan kerja internal memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai kontribusi regresi linier berganda dan nilai beta 0,424 satu unit. Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda sebesar 0,714 ini berarti bahwa antara lingkungan kerja internal dan kerja secara simultan memiliki hubungan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Koefisien determinasi dua kali lipat (R <sup>2</sup> ) yaitu sebesar 0,510 yang berarti bahwa adanya naik

			<p>turunnya motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kerja internal dan lingkungan kerja secara bersamaan sebesar 51% dan sisanya 49% menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.</p>
10.	<p>Kurniawan, Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan (2019)</p>	<p>Loyalitas (Y1), Kepemimpinan (X1)</p>	<p>Jika karyawan tidak nyaman dengan perusahaan, karyawan tidak akan memberikan loyalitas kepada perusahaan. Ketidaknyamanan tersebut diakibatkan oleh beberapa faktor. Ketidakakuratan pertama dalam menentukan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan membuat karyawan merasa tertekan dari pimpinan. Dua tekanan dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan pada karyawan, memicu tekanan kerja pada karyawan. Ketiga kompensasi tidak sesuai dengan beban kerja dengan harapan karyawan. Dan lingkungan kerja keempat membuat karyawan kurang</p>

			nyaman bekerja di perusahaan.
--	--	--	-------------------------------

### 2.3 Model Konseptual

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



**Gambar 1 Model Konseptual**

Berdasarkan model konseptual diatas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini memiliki tiga variable bebas yaitu Loyalitas, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan satu variable terikat yaitu Kinerja Karyawan. Model konseptual ini digunakan untuk mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Penelitian ini diteliti untuk mengetahui pengaruh ketiga variable bebas dan satu variable terikat.

### 2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dimaksudkan untuk menjawab isi dari rumusan mengenai masalah dalam penelitian, (Sugiyono, 2020). Setelah melihat hubungan yang berasal dari jenis variabel bebas dan variabel terikat, peneliti menyatakan hipotesis yang selanjutnya akan diuji, yaitu :

#### 1. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kesetiaan kepada organisasi merupakan gambaran kesediaan pegawai mencurahkan tenaganya untuk kepentingan organisasi. Pegawai yang loyal ditandai dengan tetap mengikuti peraturan yang perusahaan dan bertugas/bekerja dengan sebaik-baiknya. Kebanggaan

kepada organisasi diikuti dengan jalinan kerjasama yang baik dan adanya keinginan bertahan mengabdikan membuat karyawan bisa mendapat solusi dari permasalahan pekerjaan yang dihadapi (Egenius et al., 2020). Penelitian lain menghasilkan temuan yang sama (Akila, 2020); (Putri, 2018) dimana loyalitas yang tinggi membuat kinerja karyawan meningkat. Hal ini menjadi landasan untuk menduga bahwa semakin loyal karyawan semakin baik pula kinerjanya.

### **H1: Loyalitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain” (Sunyoto, 2013) Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (Sinambela & Tanjung, 2018).

### **H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

#### **3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian mengenai budaya organisasi telah banyak dilakukan sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Patulak et al., 2014) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. (Putriana et al., 2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Khalifah & Palupiningdyah, 2015) berpendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Kusworo et al., 2015) juga berpendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Shahzad, 2013) dan (Hakim, 2015) berpendapat serupa bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat pula penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh (Syauta, 2012). Dan penelitian dari (Haryanti & Cholil, 2015) memberikan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H3 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

