

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala situasi dan kondisi di sekitar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. proses pelaksanaan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh lingkungan yang meliputi kebersihan, tempat kerja, sarana dan prasarana pekerjaan, pencahayaan, pengontrol terhadap suasana gaduh, dan juga termasuk hubungan kerja antar orang-orang yang ada ditempat bekerja (Aruan & Fakhri, 2015).

Dukungan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat dilihat dari sarana penunjang dalam kelancaran kerja, salah satunya adalah lingkungan yang memperhatikan keselamatan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga suasana yang kondusif, aman dan menyenangkan bagi karyawan dapat tercipta. Efektifitas waktu kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, efektifitas yang terjadi ini berkaitan dengan optimalisasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan karena lingkungan kerja yang mendukung (Paita et al., 2015).

Menurut Pulawan et al. (2019) Lingkungan kerja yang baik seolah-olah dapat membuat karyawan beraktivitas secara nyaman, aman, sehat dan optimal. Lingkungan kerja yang sesuai dapat dipandang sebagai konsekuensi jangka panjang dalam sebuah perusahaan

Lingkungan kerja yang sehat meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan. Kesesuaian lingkungan kerja signifikan dalam jangka panjang, tetapi lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dapat menyebabkan perubahan lebih lanjut dalam tenaga kerja dan waktu, dan tidak kondusif untuk desain sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Karyawan merasa lebih nyaman dan mengembangkan

loyalitas yang lebih baik ketika kondisi kerja mereka baik (Putra & Sriathi, 2018).

Menurut Badriyah (2015) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan menurut Ahyari (2015: 124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Dari beberapa pendapat dan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung sangat berpengaruh terhadap kenyamanan, dan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup kebersihan, keselamatan, kenyamanan, serta hubungan antar rekan kerja, dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja yang sehat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan juga dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengurangi efisiensi kerja dan bahkan berpotensi menurunkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja sebagai bagian dari investasi jangka panjang yang dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan hubungan yang lebih baik antara karyawan dan organisasi.

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:
 - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti
 - Pusat kerja
 - Kursi
 - Meja dan lain-lain
 - b) Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, dan lain-lain. Untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka Langkah pertama dengan cara mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.
- 2) Lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan dimana tempat kerja karyawan berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa nyaman ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.3 Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2003:39) dalam Tambunan (2018), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau dapat

disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pelayanan Kerja. Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.
- 2) Kondisi Kerja. Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.
- 3) Hubungan Karyawan. Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja. Perancangan lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan perusahaan.

2.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Arep (2003) dalam Tambunan (2018), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja 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.

2.1.5 Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Uno (2023), merupakan dorongan seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan optimal dan berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam lingkungan kerja, motivasi karyawan memiliki peran utama dalam mendorong pencapaian yang luar biasa. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai target dan menjalankan tugas mereka dengan semangat tinggi.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen, 2017).

Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti rasa pencapaian pribadi, kepuasan atas pekerjaan yang diakui, peluang pengembangan, atau pengakuan atas kontribusi mereka. Manajemen yang cerdas juga memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga tingkat motivasi karyawan. Ini dilakukan dengan memberikan umpan balik yang membangun, menantang karyawan sesuai dengan kapabilitasnya, dan memastikan karyawan merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan.

Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih inovatif, produktif, dan setia terhadap perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif. Semangat kerja yang tinggi dari karyawan sangat penting dalam kolaborasi mereka untuk mencapai target organisasi. Dengan semangat kerja yang membara, pencapaian tujuan perusahaan akan menjadi lebih efisien dan efektif.

Namun, jika karyawan kehilangan motivasi dalam pekerjaan, semangat mereka akan merosot. Ketika semangat kerja menurun, situasi ini menjadi lebih tidak menguntungkan, karena karyawan lebih mungkin menyerah ketika menghadapi kendala.

Menurut Winardi (2002) dalam Winarto (2020), motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil bekerja secara positif atau secara negatif yang mana tergantung kepada kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan.

Menurut Nawawi (2002) dalam Winarto (2020), kata motivasi (*motivation*) memiliki kata dasar motif, yang berarti dorongan sebab atau dasar seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi dapat juga dirumuskan sebagai suatu kekuatan (*energy*) yang menggerakkan tingkah laku seseorang untuk beraktivitas yang dipengaruhi dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik).

Menurut Siagian (2005) dalam Winarto (2020), faktor motivasi adalah hal-hal pendorong memiliki loyalitas untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor higiene adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Motivasi seseorang karyawan untuk bekerja merupakan dorongan yang bersumber dari dalam dirinya maupun luar dirinya.

Menurut Handoko (2001) dalam Winarto (2020) motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik adalah:

- 1) Motivasi intrinsik adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia ingin memiliki loyalitas. Berbagai

kebutuhan, keinginan, dan harapan yang timbul di dalam pribadi seseorang secara internal melekat pada diri pribadi meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kesempatan untuk tumbuh atau pengembangan motivasi individu.

- 2) Motivasi ekstrinsik merupakan daya pendorong yang timbul dari luar diri seseorang yang umumnya bertujuan sebagai motivasi kerja, motivasi kerja tidak lain adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja karyawan. Motivasi yang timbul dari luar pribadi seseorang yang meliputi kondisi kerja, gaji, supervisi, hubungan dengan rekan sekerja, keamanan, dan kebijaksanaan organisasi terhadap kinerja.

Kesimpulan dari pendapat diatas adalah bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di tempat kerja. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan optimal dalam mencapai tujuan serta menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Manajemen yang efektif sangat berperan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memberikan umpan balik yang konstruktif, tantangan yang sesuai dengan kemampuan, serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Ketika karyawan merasa dihargai dan termotivasi, mereka cenderung lebih inovatif, produktif, dan setia terhadap perusahaan, yang berujung pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih efisien dan efektif.

Namun, jika motivasi menurun, baik karena faktor internal maupun eksternal, semangat kerja karyawan akan terpengaruh, yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan menciptakan lingkungan yang mendukung untuk memaksimalkan potensi karyawan.

2.1.6 Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Tsauri, 2014). Kompensasi sering kali disebut sebagai penghargaan dan dapat di definisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang di berikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi

Kompensasi merupakan suatu bagian dari reward atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya reward yang disediakan oleh organisasi (Widodo, 2023). Kemudian menurut Sedarmayanti (2017) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

Menurut Milkovich et al. (2014), dalam bukunya *Compensation*, kompensasi didefinisikan sebagai segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji atau upah langsung, tetapi juga segala bentuk insentif, tunjangan, dan manfaat lainnya yang diberikan oleh perusahaan.

Milkovich dan rekan-rekannya menekankan bahwa kompensasi harus dirancang dengan mempertimbangkan beberapa faktor, seperti daya saing pasar, kemampuan perusahaan untuk membayar, serta tujuan strategis organisasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi karyawan, memperbaiki kinerja, dan mengurangi tingkat turnover, karena karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan. Selain itu, kompensasi yang efektif juga dapat menciptakan loyalitas dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasibuan (2016) menambahkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kesimpulan dari definisi kompensasi yang dijelaskan di atas adalah bahwa kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Imbalan ini bisa berupa uang, barang, atau manfaat langsung dan tidak langsung. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji atau upah, tetapi juga insentif, tunjangan, dan manfaat lainnya yang diberikan oleh perusahaan

2.1.7 Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Wibowo dalam buku Wijaya & Hidayat (2022) untuk keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal ialah jabatan yang lebih tinggi dari yang lainnya atau yang mempunyai prestasi lebih maka akan diberikan upah yang lebih dari yang lainnya di dalam organisasi tersebut. Dan keadilan eksternal bahwa pekerjaan akan menjamin memperoleh kompensasi secara merata dalam pekerjaan di pasar tenaga kerja.

Menurut Milkovich & Newman dalam buku Wijaya & Hidayat (2022), tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mencapai efisiensi perusahaan, *fairness* (keterbukaan), dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku. Yang dimaksudkan dengan efisiensi adalah:

- 1) Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, untuk memberikan kepuasan karyawan dan *stockholders* (pemegang saham).
- 2) Untuk pengendalian biaya tenaga kerja.

Selanjutnya dari pendapat Werther and Davis dalam buku Wijaya & Hidayat (2022) kompensasi memiliki beberapa tujuan, yaitu:

- 1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas, dengan menaikkan kompensasi maka akan membuat karyawan yang berkualitas tertarik
- 2) Mempertahankan kinerja yang ada, jika pekerja keluar dikarenakan kompensasi tidak adil maka seorang pemimpin organisasi harus mempertimbangkan yang memperoleh keberuntungan Antara menaikkan upah atau mencari kinerja baru dan melatihnya juga.
- 3) Memberikan keadilan, setiap pemimpin harus menjaga keadilan internal maupun eksternal. Keadilan internal ialah pembayaran kompensasi di sama ratakan dengan kinerja karyawan. Sedangkan keadilan eksternal ialah membayar karyawan lebih besar dari karyawan lainnya dikarenakan kinerjanya yang berbeda.
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan, pemberian kompensasi juga bertujuan untuk membuat perilaku yang diinginkan perusahaan yang bertujuan untuk memajukan organisasi tersebut. Dan rencana kompensasi juga bertujuan menghargai kinerja karyawan dan juga tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.
- 5) Memperhatikan keuangan, kompensasi yang rasional mempunyai sistem yang dapat membantu suatu organisasi dalam mempertahankan kinerjanya pada pemberian upah yang wajar. Jika tidak ada kompensasi yang baik maka karyawan akan mengalami pengupahan yang tinggi ataupun kerendahan.
- 6) Mentaati peraturan, dengan mempertimbangkan tantangan pemerintah dan undang-undang yang berlaku maka sistem kompensasi tersebut baik.
- 7) Memfasilitasi saling pengertian, system kompensasi harus sangat mudah di cerna oleh karyawan ataupun manajer yang bertanggung jawab atas kinerja karyawan tersebut. Dengan begitu semua masalah akan dapat di hindari.

- 8) Efisiensi administrasi, sistem kompensasi itu juga harus dirancang dengan sangat baik dan akurat, sehingga pihak manajemen maupun karyawan mudah memahami isi dari sistem tersebut.

2.1.8 Loyalitas

Menurut Siagian (2006) bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Kemudian menurut Badriyah (2015) bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur

Menurut Hasibuan (2016), loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu elemen yang digunakan dalam mengevaluasi karyawan, termasuk kesetiaan pada pekerjaan, posisi, dan organisasi mereka.

Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. Hal ini menyebabkan seseorang berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Keinginan seseorang berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya. Hal ini menyebabkan betapa pentingnya loyalitas karyawan untuk suatu perusahaan maupun instansi.

Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan

menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri

Loyalitas karyawan tidak dapat terjadi begitu saja dalam diri karyawan di suatu perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang membuat loyalitas itu ada dalam diri karyawan tersebut. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2010) dalam Kurniawan (2019), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

- 1) Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- 3) Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- 4) Rasa memiliki, 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 loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

- 5) Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan, Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Kesimpulan dari penjelasan tentang loyalitas karyawan di atas adalah bahwa loyalitas merupakan sikap atau komitmen seseorang untuk tetap setia kepada perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas ini tidak hanya mencakup kesetiaan fisik, tetapi juga melibatkan pikiran, perhatian, dan tindakan yang mendukung kemajuan perusahaan.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

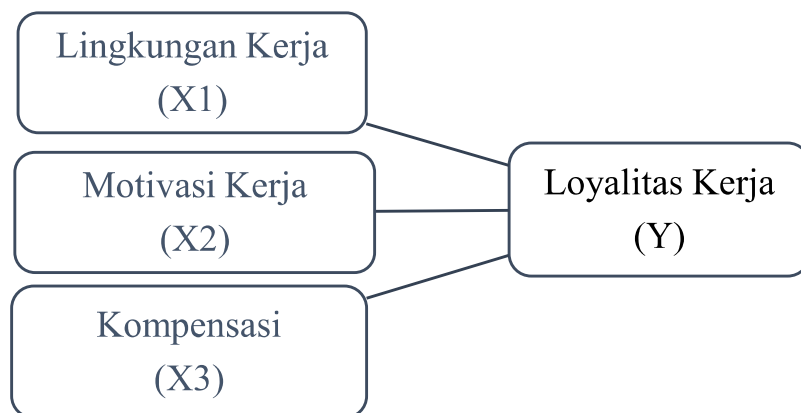
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Lapangan Dishub Terminal Joyoboyo	Faisal Permana Agung & Nurleila Jum'ati (2024)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja, serta secara simultan kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja

2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya	Bahtiar Kertiyasa & Sulastri Irbayuni (2022)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Hal tersebut menunjukkan dengan adanya lingkungan kerja dan kompensasi yang baik akan menciptakan loyalitas karyawan yang kuat pada masing-masing karyawan.
3.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PTDwi Format Mandiri Jakarta Utara	Styo Budi Utomo & Vira Septiani (2025)	Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 3,929 + 0,891X_1$, hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,470 > 2,010)$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 12,11 + 0,693X_2$, hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,888 > 2,010)$, dan nilai koefisien determinasi sebesar 48,7%. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,278 + 0,742X_1 + 0,168X_2$. Hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(46,030 > 3,187)$, dan nilai koefisien determinasi sebesar 65,3%
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus,	Meindro Waskito dan Nur Kamila Sari (2022)	Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) dengan nilai sig. 0,006 < 0,05 atau nilai t hitung 2,916 > t tabel 1,682. Sedangkan variabel

	Firdaus & Rekan)		kompensasi (X2) secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) dengan nilai sig. $0,009 < 0,05$ atau nilai t hitung $2,755 > t$ tabel $1,682$
5.	Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	Nia Kurniati & Setyo Riyanto (2022)	Penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan

2.3 Model Konseptual Penelitian



Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Agen Properti di Kota Malang

Sumber: Data olahan penulis (2025)

Teori serta penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan sebelumnya dapat digambarkan melalui model konseptual penelitian. Model konseptual penelitian bertujuan memberikan gambaran konsep dan menjadi sarana dalam penyusunan hipotesis.

2.4 Pengembangan Hipotesis.

Berdasarkan model konseptual penelitian, maka dapat dikembangkan hipotesis:

H1: Diduga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas agen properti

Mengacu pada penelitian dari Cahyono et al. (2022) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

H2: Diduga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas agen properti

Mengacu pada penelitian dari Citra & Fahmi (2019) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

H3: Diduga variabel kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas agen properti

Mengacu pada penelitian dari Ang & Edalmen (2021) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.