

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasa Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan, dimana meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada dalam perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan sangat besar.

2.1.1.2. Fungsi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (di kutip di, Adamy 2016:4) faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*).

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*).

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*).

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*).

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengembangan (*Development*).

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi (*Compensation*).

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

g. Pengintegrasian (*Integration*).

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan (*Maintenance*).

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya

j. Kedisiplinan (*Discipline*).

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran -sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.1.3. Tujuan Manajemen sumber daya Manusia

Menurut Adamy (2016:6) tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu antara lain sebagai berikut:

- a. Tujuan Organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi

pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

- b. Tujuan fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
- c. Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan
- d. Tujuan Personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.1.2. Promosi Jabatan

2.1.2.1. Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Afifudin (2019:219) promosi jabatan adalah kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk berkerja lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu perkerjaan di lingkungan perusahaan. Dengan adanya target promosi karyawan akan merasa di hargai, di perhatikan, di butuhkan dan di akui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta mempertinggi loyalitas (kesetiaan) perusahaan.

2.1.2.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Menurut Kal (di kutip di, Harras 2020:366) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Promosi jabatan di antaranya:

a. Pendidikan Formalnya

Hari ini kita masih melihat jenjang pendidikan sebagai salah satu kriteria kenaikan pangkat atau jabatan. Kenapa demikian sesungguhnya ini berkaitan dengan pola pikir. Bahwa naik karir itu berarti menjadi pemimpin dan menjadi pemimpin harus memiliki kecerdasan dan menjadi pemimpin harus memiliki kecerdasan yang lebih baik.

b. Pengalaman Kerjanya

Setelah syarat pendidikan dipenuhi hal berikutnya adalah pengalaman kerja. Dalam memutuskan kenaikan jabatan para eksekutif akan melihat masa kerja dari seorang pegawai tersebut.

c. Sikap Atasannya

Hal yang paling sensitif dari kenaikan jabatan adalah kecenderungan pimpinan. Dengan kata lain penilaian pimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dapat naik jabatan atau tidak.

d. Prestasi Kerja

Diantara faktor faktor yang ada prestasi adalah indikator utama dalam promosi jabatan.

e. Adanya lowongan jabatan

Terdapatnya kekosongan jabatan adalah unsur utama promosi jabatan.

f. Produktivitas kerja.

Hasil kerja yang baik atau mampu mencapai target menjadi penilaian dalam promosi jabatan.

2.1.2.3. Tujuan Dan Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (di kutip di, Haras 2020:367) mengemukakan bahwa promosi jabatan memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan selama kurun waktu tertentu, dan ini menjadi bukti kuat bahwa pegawai layak untuk mendapatkan promosi.
- b. Memberikan kebanggaan dan kepuasan diri, bahwa kerja kerasnya tidaklah sia-sia, kenapa? Karena perusahaan melihat dan menghitung sebagai dasar pemberian penghargaan

- c. Memberikan motivasi, bahwa kerja kerasnya dihargai dan diapresiasi melalui dukungan finansial dan non finansial. Dengan bukti ini, maka para pegawai senantiasa bersemangat di dalam bekerja.
- d. Memberikan keadilan atas kerja keras pegawai, bahwa pengorbanannya selama di organisasi dapat membuahkan hasil, yakni kesejahteraan.
- e. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan memajukan perusahaan.
- f. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi yang melahirkan kreativitas dan inovasi.
- g. Memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja.
- h. Menjaga stabilitas kerja, bahwa setiap masa ada generasinya, dan mereka adalah orang-orang yang telah memenuhi syarat serta berkontribusi terhadap kemaknaan organisasi
- i. Menjadi pendorong bagi peningkatan motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.
- j. Menghadirkan efektivitas dan efisiensi di dalam regenerasi organisasi.
- k. Memperkuat status, kedudukan, dan peran pegawai di dalam perusahaan.

2.1.2.4. Indikator Promosi Jabatan

Menurut Wahyudi (di kutip di, Haras 2020:370) Indikator promosi jabatan yaitu antara lain:

a. Loyalitas

Hal pertama yang dinilai dalam promosi adalah kesetiaannya terhadap organisasi, apa artinya? Pegawai selalu mendukung dan ikut serta mensukseskan kebijakan-kebijakan perusahaan.

b. Prestasi kerja

Selain setia, pegawai tersebut memiliki prestasi kerja yang baik

c. Kompetensi

Pegawai memiliki kompetensi pada bidang jabatan baru yang akan didelegasikan

d. Pengalaman masa kerja.

Memiliki masa kerja yang cukup.

e. Kepribadian.

Memiliki kepribadian yang baik (interaksi dan komunikasi)

2.1.3. Stres Kerja

2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:157) mengemukakan Stres kerja adalah Perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab

konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan, dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerjanya. Tingkat stres yang tinggi pada seorang karyawan di tempat kerja dapat berpengaruh negatif apabila memberikan dampak yang menurun pada produktivitas karyawan.

2.1.3.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Handoko dkk (di kutip di, Gusti 2018:17) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah:

- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Tekanan atau desakan waktu.
- c. Kualitas supervisi yang jelek.
- d. Iklim politis yang tidak aman.
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
- g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*).
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.

2.1.3.3. Indikator-Indikator Stres Kerja

Sunyonto mengemukakan (2018:217) ada beberapa indikator – indikator stres kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Penyebab fisik
- b. Beban kerja

- c. Sifat pekerjaan
- d. Kebebasan
- e. Kesulitan

2.1.4. Loyalitas Kerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Loyalitas Kerja Karyawan

Dalam Hasibuan (di kutip di, Harras 2020:44) mengemukakan 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 didalam maupun diluar pekerjaan dari orang - orang yang tidak bertanggung jawab.

2.1.4.2. Manfaat Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Harras (2020:49) ada beberapa manfaat dari loyalitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Efisiensi.

Maksud efisiensi di sini adalah tidak sering melakukan rekrutmen, seleksi, orientasi, dan pelatihan, sehingga dapat menghemat anggaran.

- b. Dapat diandalkan.

Organisasi memiliki karyawan atau pegawai yang dapat diandalkan.

Maksudnya, tanpa diminta atau diimingi sesuatu karyawan dengan sendirinya tahu apa yang harus dilakukan demi kemajuan organisasi.

- c. Regenerasi.

Mudah bagi organisasi untuk memilih orang-orang yang pantas menduduki pimpinan. Semua karyawan atau pegawai sudah mengenal budaya organisasi sampai ke akar-akarnya, bahkan setiap individu telah siap secara mental untuk melakukan perubahan-perubahan. Semua hal tersebut karena didasari oleh kecintaan terhadap organisasi (loyalitas).

d. Kemajuan.

Dampak jangka panjang dari kesetiaan pegawai adalah keberhasilan. Pegawai yang loyal akan menunjukkan kecintaannya dengan bekerja secara totalitas. Tertanam di benak pegawai sebuah keinginan memajukan organisasi.

e. Kebanggaan.

Bagi karyawan atau pegawai loyalitas kepada organisasi adalah akumulasi dari rasa bangga dan cinta. Karena pegawai merasa, organisasi telah begitu banyak memberikan kebaikan-kebaikan, terutama kesejahteraan.

f. Memperkuat kepercayaan.

Sesungguhnya loyalitas adalah buah kesetiaan. Kemudian, jika kesetiaan tersebut diberikan secara terus – menerus maka akan memperkuat keyakinan orang atau organisasi. Dengan tetap setia, akan merubah cara pandang dan prasangka orang atau organisasi, dan seiring berjalannya waktu akan memperkuat kepercayaan orang atau organisasi tersebut.

2.1.4.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Jusuf mengemukakan (di kutip Abdullah 49:2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu antara lain:

- a. Bonus
- b. Jenjang Karir
- c. Fasilitas
- d. Stres Kerja
- e. Lingkungan Kerja

2.1.4.4. Indikator Loyalitas Kerja Karyawan

Dalam Harras (2020:53) mengukur loyalitas kerja dapat menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Tingkat kepatuhan.

Tingginya kepatuhan terhadap kebijakan, aturan, dan perintah menunjukkan sikap setia terhadap organisasi.

- b. Tingkat semangat kerja.

Salah satu wujud kesetiaan adalah sikap semangat di setiap pelaksanaan tugas. Kesetiaan mendorong lahirnya kebahagiaan dan kepuasan, maka visualisasi dari kedua bentuk tersebut adalah keceriaan dalam setiap pekerjaan.

- c. Tingkat kinerja (hasil kerja).

Loyalitas atau kesetiaan perlu dibuktikan dengan hasil kerja yang baik secara konsisten dari waktu ke waktu. Seorang manajer tidak mudah

percaya atas perkataan setia dari seorang karyawannya, namun ia akan melihat bukti kesetiaan dari hasil kerja. Apakah ia mampu mencapai target, apakah ia mampu berkontribusi terhadap peningkatan penjualan, dan sebagainya, jika terwujud maka ia telah setia terhadap organisasi.

d. Tingkat keterlibatan.

Salah satu ciri karyawan atau pegawai yang setia adalah selalu melibatkan diri di setiap kegiatan organisasi, selalu mengambil peran dan berupaya memberikan kontribusi.

2.1.5. Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Adanya promosi jabatan bagi para karyawan memberikan dampak yang baik bagi organisasi tentunya karyawan akan semakin loyal jika pihak manajemen dapat memperhatikan promosi jabatan mereka. Menurut jodiismanto (Purba, 2017) bahwa salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas adalah dengan cara memberikan perhatian khusus pada karyawan, dimana ini bisa diimplementasikan dengan cara menaikkan jabatan dan meningkatkan gaji para karyawan. Promosi jabatan sebagai pemicu para karyawan untuk bersikap loyal terhadap organisasi dan pada ujungnya karyawan akan merasakan senang terhadap pekerjaan **2.1.5.2.**

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:157) mengemukakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, dll. Tingkat stres yang tinggi terhadap seorang karyawan di

tempat kerja dapat berpengaruh negatif, apabila tidak di atasi dan di selesaikan dapat memberikan dampak menurunnya loyalitas karyawan.

Berdasarkan teori dari Gehee (2012) menyatakan bahwa masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Perusahaan harus memperhatikan stres kerja karyawannya, karena karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan yang merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Jika stres kerja karyawan tinggi, maka dikhawatirkan loyalitas karyawan akan menurun.

2.2. Penelitian Sebelumnya.

Untuk menunjang penelitian ini, maka diperlukan penelitian terdahulu sebagai pendukung bagi penelitian ini, yang berkaitan dengan promosi jabatan dan stres kerja terhadap nilai perusahaan, terdapat beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya.

Pada penelitian Michael, dkk (2021) yang berjudul Pengaruh Promosi Jabatan dan *Reward* Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Esa Sentosa Abadi Indonesia Medan pada penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan mendapatkan hasil bahwa secara simultan Promosi Jabatan dan *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Esa Sentosa Abadi Indonesia. Dan pada penelitian Kholik (2017) penelitian yang berjudul Pengaruh *Job Stres* (Stres Kerja) Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja pada PT. Adira Finance Medan pada penelitian peneliti menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan menggunakan data

primer. Pada penelitian ini mendapatkan hasil yaitu pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa stressor individu, stressor kelompok dan stressor organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja dan untuk hipotesis kedua loyalitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengann penelitian Gulo dkk, yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Gurita Lintas Samudera dan hasil penelitian yaitu berdasarkan dari uji hipotesis, hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kemudian pada penelitian Naufalia, dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Quality Work Life, Total Kuliatas Manajemen Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Jaya Makmur penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier bergan da dan mendapatkan hasil ketiga variabel tersebut sama sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan pada penelitian Sentana Putra, dkk (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada penelitian terdapat hasil Secara Teoritis hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

Kemudian pada penelitian Isnaini (2017) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri, dan mendapatkan hasil penelitian: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas

karyawan. Kompensasi, promosi jabatan dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Michael, dkk.	Pengaruh Promosi Jabatan dan <i>Reward</i> Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Esa Sentosa Abadi Indonesia Medan, PURIBERSAMA, Jurnal Publikasi Riset Bersama Dosen dan Mahasiswa, Vol.1, No.1, Tahun 2021.	<ol style="list-style-type: none"> Variabel yang diteliti: X1: Promosi Jabatan X2: <i>Reward</i> Y : Loyalitas Karyawan Alat analisis: Regresi Linear Berganda. Hasil Penelitian: Bahwa secara simultan Promosi Jabatan dan <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Esa Sentosa Abadi Indonesia. 	<ol style="list-style-type: none"> Alat Analisis Regresi Linear Berganda. Variabel: X1: Promosi Jabatan Y: Loyalitas Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> Objek atau tempat penelitian. Tahun penelitian Variabel X2
2.	Kholilul Kholik	Pengaruh <i>Job Stres</i> (Stres Kerja) Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja pada PT. Adira Finance Medan, Forum Ekonomi dan Sosial Ke-1 2017, Semarang, 10 Oktober Tahun 2017.	<ol style="list-style-type: none"> Variabel yang diteliti: X1: <i>Job Stres</i> (Stres Kerja) Y: Loyalitas Karyawan Alat analisis: Regresi Linear Berganda dengan program SPSS Versi 1.6. Hasil Penelitian: pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa stressor individu, stressor kelompok dan stressor organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja dan untuk hipotesis kedua loyalitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> Alat analisis regresi linear berganda. Variabel X1: Stres Kerja Y:Loyalitas Karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> Objek atau tempat penelitian. Tahun penelitian.

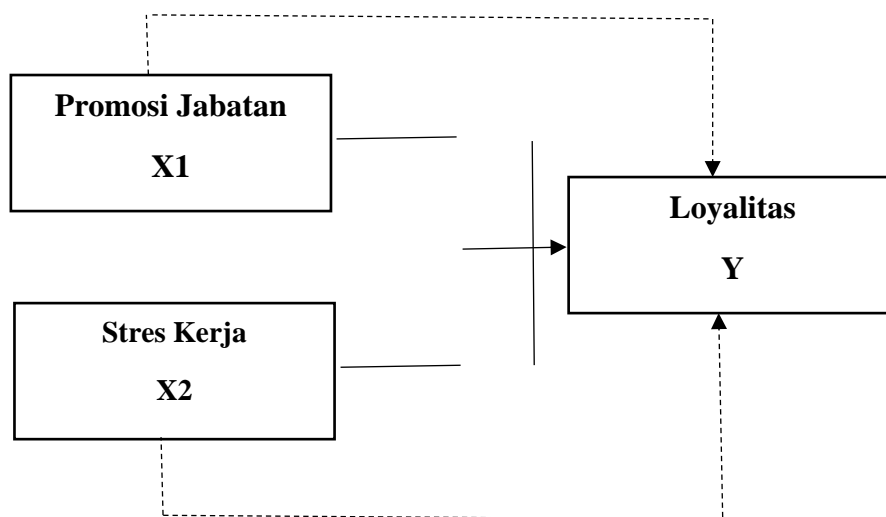
3.	Sari Permata Dewi dan Yupiter Gulo	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Gurita Lintas Samudera	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel yang diteliti: X1: Lingkungan Kerja X2: Stress Kerja X3: Motivasi Kerja Y: Loyalitas Karyawan 2. Alat analisis: Regresi Linear Berganda 3. Hasil Penelitian: Berdasarkan dari uji hipotesis, hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alat analisis regresi linear berganda. 2. Variabel: X2: Stres Kerja Y:Loyalitas Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tahun penelitian 2. Tempat penelitian 3. Variabel: X1: Lingkungan Kerja X3: Motivasi Kerja
4.	Shohibatun Naufalia, dkk	Pengaruh Quality Work Life, Total Kuliatas Manajemen Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Jaya Makmur Vol 2, No 4, Juni 2022, pp 114-120	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Bebas X1 : Quality Work Life X2 : Total Kulitias Manajemen X3 : Stres Kerja Y : Loyalitas Karyawan 2. Alat Analisis Regresi Linier Berganda 3. Hasil Penelitian adalah ketiga variabel tersebut sama sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alat analisis regresi linear berganda. 2. Variabel: X3: Stres Kerja Y:Loyalitas Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tahun Penelitian 2. Objek Penelitian 3 Variabel Bebas X1 : Quality Work Life X2. Total Kualitas Manajemen

5.	I Wayan Sentana Putra, dkk	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Vol.8 No,2, 2019:7746-7774	1. X1. Lingkungan Kerja X2. Stress Kerja X3. Loyalitas Karyawan 2. Regresi Linier Berganda 3. Hasil Penelitian: Secara Teoritis hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas .	1. Variabel Bebas X2. Yaitu Stres Kerja 2. Alatanalisis Regresi Linier Berganda.	1. Variabel Bebas X1 : Lingkungan Kerja X3 : Kompensasi 2. Tahun Penelitian 3 Peneliti
6	Dyah Nurul Isnaini	Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri, Skripsi UN PGRI Kediri, Tahun 2016.	1. Variabel yang diteliti: X1: Kompensasi X2: Promosi Jabatan X3: Gaya Kepemimpinan Y: Loyalitas Karyawan 2. Alat analisis: Regresi Linear Berganda. Hasil Penelitian: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi, promosi jabatan dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri.	1. Alat analisis regresi linear berganda. 2. Variabel: X2: Promosi Jabatan. Y: Loyalitas Karyawan	1. Tempat penelitian atau objek. 2. Tahun penelitian. 3. Variabel: X1: Kompensasi X3: Gaya Kepemimpinan

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan.

Keterangan:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Keterangan :

----- : Hubungan Parsial

————— : Hubungan Simultan

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh Promosi Jabatan dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Minanga Group baik secara parsial maupun simultan.