

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (dikutip di Harras 2020:5), berpandangan bahwa Manajemen Sumber Daya manusia adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, di mana setiap orang saling terhubung, dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi.

Menurut Follett (dikutip di Rezeki 2020:2), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu, dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seseorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dikutip di Harini (2020:4), Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (human resource planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- b. Pengorganisasian (organizing) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).
- c. Pengarahan (directing) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (Controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- b. Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui

pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

- c. **Kompensasi** Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
- d. **Pengintegrasian** Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
- e. **Pemeliharaan** Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

- f. Kedisiplinan Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g. Pemberhentian Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedermayanti (2001:1), mendefenisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, seta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan, maupun sebagai kelompok.

Menurut Supardi dan Anwar S (2001:26) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah dalam bekerja.

2.2.2 Unsur-Unsur Membangun Lingkungan Kerja

Agar tujuan organisasi tercapai dengan baik, maka diperlukan suatu cara untuk membuat sistem lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tersebut, di antaranya melalui:

a. Budaya organisasi

Arti sederhana lingkungan kerja adalah berkaitan, dan salah satu yang paling inti adalah interaksi antar makhluk hidup (dalam hal ini pekerja). Biasanya, bentuk interaksi antar individu berupa sikap dan perilaku, oleh karena itu diperlukan suatu norma-norma organisasi, guna terjalin ikatan kuat sebagai sesama pegawai. Merasa satu keluarga dan satu perjuangan, yang harus saling mendukung dan melindungi.

b. Kebijakan dan prosedur

Agar lingkungan kerja tercipta baik secara universal, maka dibutuhkan suatu payung hukum atau kebijakan yang mengatur garis-garis besar sikap dan perilaku pekerja, dan diperkuat oleh suatu pedoman khusus yang mengatur sikap dan perilaku apa yang diperlukan (prosedur). Dengan demikian, setiap orang tidak akan menggunakan persepsi atau egonya.

c. Hubungan sosial

Inti dari membangun hubungan sosial adalah kepemimpinan. Artinya pimpinan menjadi contoh bagaimana bersikap dan berperilaku, kemudian dalam berbagai kesempatan pimpinan selalu menyampaikan pentingnya menjalin hubungan yang harmonis.

d. Desain kantor

Suasana kantor menjadi faktor lain yang membuat perasaan terasa hangat. Dari sudut pandang ini, desain ruangan yang baik dapat mencairkan suasana, mempererat kekompakan, dan efektivitas kerja.

e. Nilai-nilai

Sebagai makhluk hidup, pegawai membutuhkan kepercayaan. Adakalanya pegawai menghadapi masalah, atau kejenuhan atau stres atau tekanan dan lain sebagainya. Nilai-nilai, khususnya nilai-nilai agama diyakini solusi ampuh mengobati kekosongan jiwa.

2.2.3 Peran Pimpinan dalam Lingkungan Kerja

Secara formal tidak ada peran pimpinan di dalam organisasi, namun sebagai orang yang paling berkuasa setiap tindak tanduknya punya pengaruh terhadap pola perilaku kerja pegawai, di antaranya:

a. Gaya

Semua penampilan pimpinan seperti cara berpakaian, cara berbicara, cara makan, dan lain sebagainya menjadi bahan perhatian. Semakin sering terlihat dan terjalin interaksi yang akrab maka secara tidak sadar akan ada sebagian pegawai yang mengikuti caranya.

b. Sikap

Kuatnya karakter pimpinan membuat cara kerja dan lingkungan kerja terasa berbeda, terkesan teratur dan profesional. Akan ada sebagian pegawai yang terkesan dan kemudian mengikuti jalannya.

c. Perilaku Pegawai atau karyawan melihat apa yang dilakukan oleh pimpinan.

Biasanya pegawai akan mengamati dan memilah perilaku pimpinan yang sesuai dengan karakteristiknya.

Oleh karena kuatnya pengaruh pimpinan, maka secara tidak langsung telah mempengaruhi beberapa pegawai, dan bahkan ada sebagian yang

mengidolakannya. Oleh karenanya, alangkah bijaknya jika pimpinan memanfaatkan perannya untuk memberikan contoh yang baik sehingga memberikan banyak kebaikan.

2.2.4 Lingkungan Kerja Kondusif

Perlu dipahami, bahwa kondusif merujuk pada suatu ketenangan. Artinya lingkungan yang kondusif adalah suatu suasana kerja yang harmonis, di mana ritme interaksi antar pegawai sangat hangat dan menyenangkan hati. Hal tersebut terbangun karena beberapa hal, di antaranya:

a. Tingginya kesadaran antar pegawai

Keadaan kondusif terjadi karena setiap pegawai menyadari akan pentingnya suatu lingkungan kerja yang harmonis. Dengan kesadaran tersebut, setiap individu akan saling menunjukkan suatu sikap rendah hati, dan dalam waktu yang lama menjadi sebuah kebiasaan yang dapat diwariskan pada generasi berikutnya.

b. Kuatnya visi dan budaya organisasi

Perusahaan-perusahaan besar selalu memiliki slogan yang kuat, dan untuk menopang hal tersebut, biasanya perusahaan secara berkala memberikan pelatihan moral dan tata cara memberikan pelayanan kepada pihak-pihak melalui konsep budaya organisasi. Dengan kuatnya visi tersebut, maka setiap individu akan berupaya untuk mewujudkan nilai-nilai budaya organisasi di dalam kehidupan kerja.

c. Kuatnya pengaruh pimpinan

Kuatnya kepemimpinan menjadi salah satu sebab terbangunnya suatu lingkungan tertentu. Dengan posisinya yang cukup tinggi maka akan mudah memberikan doktrin melalui metode motivasi dan penilaian.

2.2.5 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Dikutip di Mahmudah (2019:58), Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah :

1. Faktor personal/individu, meliputi :
Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi :
Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi :
Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi :
Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi :
Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.2.6 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Harras (2020:87), untuk dapat mengenal lingkungan kerja lebih jauh, maka dapat diperhatikan ukuran-ukuran sebagai berikut:

a. Good Corporate Governance (GCG)

Organisasi benar-benar menerapkan sistem manajemen yang profesional, adil dan menyejahterakan sehingga terbangun lingkungan kerja kreatif, inovatif dan kompetitif. Indikator ini menekankan sejauh mana para pimpinan dapat menghadirkan sebuah sistem manajemen yang handal (mampu menjangkau seluruh aspek aktivitas dan kehidupan di dalam organisasi).

b. Harmonisasi hubungan sosial

Hubungan sosial yang dimaksud adalah bahwa setiap pegawai, baik karyawan maupun pimpinan menempatkan dirinya sebagai manusia dan memperlakukan orang lain sebagai manusia, hal tersebut terimplementasi pada interaksi dan komunikasi.

c. Kenyamanan kerja

Kenyamanan kerja yang dimaksud mencakup fasilitas yang layak, peralatan kerja yang memadai, tata letak kantor yang nyaman, dan sistem kerja yang adil. Dengan indikator ini para pegawai memiliki rasa terhadap pekerjaan yang diemban. Bahwa tugas yang diberikan tidak semata-mata diselesaikan oleh kompetensi, namun ia mendapatkan dukungan yang cukup dari organisasi berupa peralatan kerja yang memadai.

d. Menerapkan Nilai-nilai

Secara masif, organisasi melalui pimpinan selalu menyampaikan nilai-nilai agama, sosial dan etika agar tercipta keseimbangan hidup. Dengan indikator ini pegawai mendapatkan penyegaran, apa artinya? Sebuah penyeimbang dari hiruk pikuk pekerjaan berupa sentuhan rohani dan sosial.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Meshkati & Hancock (2011) (dikutip di Harras 2020:345), menjelaskan bahwa beban kerja adalah multidimensi perilaku kerja yang merefleksikan interaksi seperti tugas, sistem kerja, kemampuan mengoperasikan proses kerja, usaha, kinerja, proses perilaku informasi dan strategi. Pengertian ini menegaskan bahwa beban kerja dapat terjadi karena aktivitas organisasi, termasuk sistem manajemen dan informasi kerja dapat menjadi beban.

Menurut Gawron (2008) (dikutip di Harras 2020:345), menjelaskan beban kerja adalah serangkaian permintaan atas tugas, usaha/ upaya, dan aktivitas. Maksudnya, beban kerja terjadi karena adanya permintaan dari manajer untuk mengerjakan suatu tugas yang bersifat susah, menghabiskan waktu lama, atau banyak.

2.3.2 Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017, hlm. 22), Beban Kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yakni sebagai berikut :

1. **Beban Kerja Kuantitatif**

Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan diampunya.

2. **Beban Kerja Kualitas**

Beban kerja kualitas atau kualitatif berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.3.3 Faktor-Faktor Penyebab Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam Jurnal Arika (2011:85) adalah sebagai berikut :

1. **Faktor eksternal**

- a. Tugas (Task).
- b. Organisasi kerja.
- c. Lingkungan kerja.

2. **Faktor internal**

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.3.4 Indikator Beban Kerja

Suwatno (Gozali, 2016) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut.

1. Jam kerja efektif

Pegawai dapat bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan.

2. Latar belakang pendidikan

Pendidikan mendasari tinggi rendahnya beban kerja yang harus dikerjakan.

3. Jenis pekerjaan yang diberikan

Jenis pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau kompetensi pegawai.

2.4 Loyalitas Karyawan

2.4.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Wicaksono (2013:48) Menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Menurut Poerwadarminta (2002:609) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

2.4.2 Manfaat Positif Loyalitas Karyawan

Kesetiaan karyawan memberikan banyak kebaikan bagi organisasi, terutama dalam hal:

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. Maka,

sudah sepiantasnya pegawai atau karyawan menunjukkan kebanggaannya kepada publik dengan menjaga nama baik dan citra organisasi.

f. Kepuasan

Perasaan cinta dan setia membentuk suasana hati yang tenang dan damai, dan pada satu titik tertentu suasana batin tersebut bermuara pada kepuasan. Bagi organisasi, kesetiaan dan dedikasi karyawan adalah anugerah terbaik yang tidak dapat dibayar dengan apapun, karena mereka rela bekerja siang dan malam hingga tua demi kemajuan organisasi. Begitu pula bagi karyawan, kesetiaan mereka adalah balas budi atas semua hal yang telah diberikan organisasi (kehidupan).

g. 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.

2.4.3 Aspek Loyalitas Karyawan

Aspek-aspek loyalitas karyawan yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2010:112), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

- a. Taat pada peraturan.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan.
- c. Kemauan untuk bekerja sama.

- d. Rasa memiliki.
- e. Hubungan antar pribadi.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan.

2.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

- a. Karakteristik pribadi.
- b. Karakteristik pekerjaan.
- c. Karakteristik desain perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan.

2.4.5 Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut 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. Parameter ini menjadi salah satu sifat dari seorang yang loyal. Apa artinya? Seorang yang akan menunjukkan kesetiaannya, dan hal mudah yang dapat dilakukannya adalah dengan menjadi pegawai yang sangat disiplin.

- 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.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja merupakan tempat bekerja karyawan, apabila karyawan bekerja dalam lingkungan yang nyaman, ruang kerja dan didukung dengan peralatan kerja serta memiliki hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan maka akan menimbulkan rasa setia bekerja di perusahaan. Sehingga semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan kepada perusahaan (Purwandari, 2008).

2.5.2 Hubungan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Kirmeyer & Dougherty (2002), beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai hal tersebut bisa berdampak terhadap loyalitas karyawan. Beban kerja memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan dan negatif terhadap loyalitas karyawan hal ini disebabkan karena tujuan pekerjaan yang terlalu tinggi, kondisi kerja yang memaksa karyawan untuk bekerja lembur, dan waktu untuk menyelesaikan tugas yang sangat terbatas.

2.6 Penelitian Terdahulu

Ahmad, Yuliya dkk (2019) Melakukan penelitian tentang pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif-asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi. Pengukuran variabel penelitian menggunakan Skala Likert untuk setiap pernyataan yang dikembangkan dari indikator variabelnya. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. FIF Group Manado dengan teknik pengambilan sampel yaitu simple random sampling. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja mereka dapat lebih optimal.

Heryati, Agustina (2016) Melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling dengan menggunakan rumus Slovin yang dapat sebanyak 102 responden dalam metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Para pemimpin Departemen Operasi, harus memperhatikan kompensasi dan beban kerja untuk hasil yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Pareraway, Angelia Steelyasinta dkk (2018) Melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai

tujuannya, karena itulah perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai loyalitas yang tinggi, dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua metode analisis, yaitu analisis kualitatif yang dikuantitatifkan dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara parsial pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun secara keseluruhan lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaiknya pihak PT. PLN Wilayah Suluttenggo membenahi kondisi lingkungan kerja, serta memperbanyak pelatihan agar di waktu-waktu mendatang dapat berdampak terhadap kepuasan kerja.

Sari, Novita dan Karnadi (2019) Melakukan penelitian tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Baturaja pada unit kerja yang ada di Pabrik yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yang berupa Lingkungan Kerja Fisik (X1),

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Loyalitas Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode observasi dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel X1 dan X2 terhadap Y terdapat hubungan positif signifikan yaitu variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 64,7% dan lingkungan kerja non fisik (X2) lebih berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 40,5%. nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,731 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,535 yang artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 53,5% terhadap variabel loyalitas karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja, sisanya sebesar 46,5% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian ini.

Larasati, Putu Meidita dkk (2019) Melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan. Karyawan adalah sumber daya vital bagi hampir semua organisasi karena mereka adalah investasi dan sumber keunggulan kompetitif untuk bisnis dan perusahaan. Menjaga karyawan yang kompeten dan mengembangkan loyalitas karyawan menjadi semakin penting dan tantangan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan work – life balance terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang bersumber dari data perspektif responden dan gambaran umum hotel, dan data kuantitatif adalah jumlah karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja. Jumlah responden sebanyak 88

karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan work – life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ahmad yuliy dkk (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF GROUP MANADO - Jurnal EMBA - Volume 7 - Nomor 3 - Tahun 2019 	<ul style="list-style-type: none"> -Variabel bebas : (X1) : Stres Kerja (X2) : Beban Kerja (X3) : Lingkungan Kerja -Variabel terikat : (Y) : Kinerja Karyawan - Alat analisis : Menggunakan uji regresi linier berganda. -Menggunakan metode : Analisis kuantitatif -Hasil penelitian : Ada pengaruh positif dari stres kerja, beban kerja dan 	<ul style="list-style-type: none"> -Variabel bebas: (X1) Stres Kerja (X2) Beban Kerja (X3) Lingkungan Kerja - Alat analisis : Menggunakan uji regresi linier berganda. -Menggunakan metode : Analisis kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Tempat/Objek penelitian di PT FIF GROUP MANADO - Variabel terikat: (Y) Kinerja Karyawan - Tahun penelitian 2019

			lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.		
2.	Agustina Heryati S.Kom.,MM	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG - Jurnal Ecoment Global - Volume 1 - Nomor 2 - Tahun 2016 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas: (X1) Kompensasi (X2) Beban Kerja - Variabel terikat: (Y) Loyalitas - Alat analisis : Menggunakan uji regresi linier berganda. - Menggunakan metode : Analisis kuantitatif - Hasil penelitian : Hasil penelitian secara Simultan menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas: (X2) Beban Kerja - Variabel terikat: (Y) Loyalitas - Alat analisis : Menggunakan uji regresi linier berganda. - Menggunakan metode : Analisis kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Tempat/Objek penelitian di Departemen Operasi PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG - Variabel bebas: (X1) Kompensasi - Tahun penelitian 2016

3.	Pareraway, Angelia Steelyasinta dkk (2018)	<p>-Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.</p> <p>- Jurnal EMBA</p> <p>-Vol 6</p> <p>-No 3</p> <p>-Tahun 2018</p>	<p>- Variabel yang diteliti : lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>- Alat Analisis : Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.</p> <p>-Hasil Penelitian :</p> <p>Menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara parsial pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun secara keseluruhan lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>-Peneliti sama-sama meneliti Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan SDM.</p>	<p>-Tempat/Objek penelitian di PT. PLN (persero) Wilayah Suluttenggo.</p>
----	--	--	--	--	---

4.	Novita sari, Karnadi (2019)	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) SITE BATURAJA</p> <p>Volume 5</p> <p>Nomor 1</p> <p>Tahun 2019</p>	<p>Variabel yang diteliti : Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.</p> <p>- Alat analisis : Menggunakan uji regresi linier berganda.</p> <p>- Menggunakan metode : Analisis kuantitatif</p> <p>-Hasil penelitian : Ada pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.</p>	<p>-Peneliti sama-sama meneliti lingkungan kerja.</p>	<p>- Tempat/Objek penelitian di PT SEMEN BATURAJA (PERSERO) SITE BATURAJA</p> <p>- Tahun penelitian 2019</p>
----	-----------------------------------	---	---	---	--

5.	Larastrini, putu meidita dkk (2019)	<p>-Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan <i>Work Life Balace</i> terhadap Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit Umum Puri.</p> <p>-Volume 8</p> <p>-Nomor 6</p> <p>-Tahun 2019</p>	<p>-Variabel bebas :</p> <p>(X1) : Kepuasan Kerja</p> <p>(X2) : Lingkungan Kerja</p> <p>(X3) : work life balace</p> <p>-Variabel terikat :</p> <p>(Y) : Loyalitas Karyawan</p> <p>- Alat analisis :</p> <p>Menggunakan uji regresi linier berganda.</p> <p>- Menggunakan metode :</p> <p>Analisis kuantitatif</p> <p>-Hasil penelitian :</p> <p>Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan work life balance terhadap loyalitas karyawan pada rumah sakit umum puri raharja.</p>	<p>-Peneliti sama-sama meneliti kepuasan kerja.</p>	<p>-Tempat/Objek penelitian di Rumah Sakit Umum Puri</p> <p>-Tahun penelitian 2019</p>
----	-------------------------------------	---	--	---	--

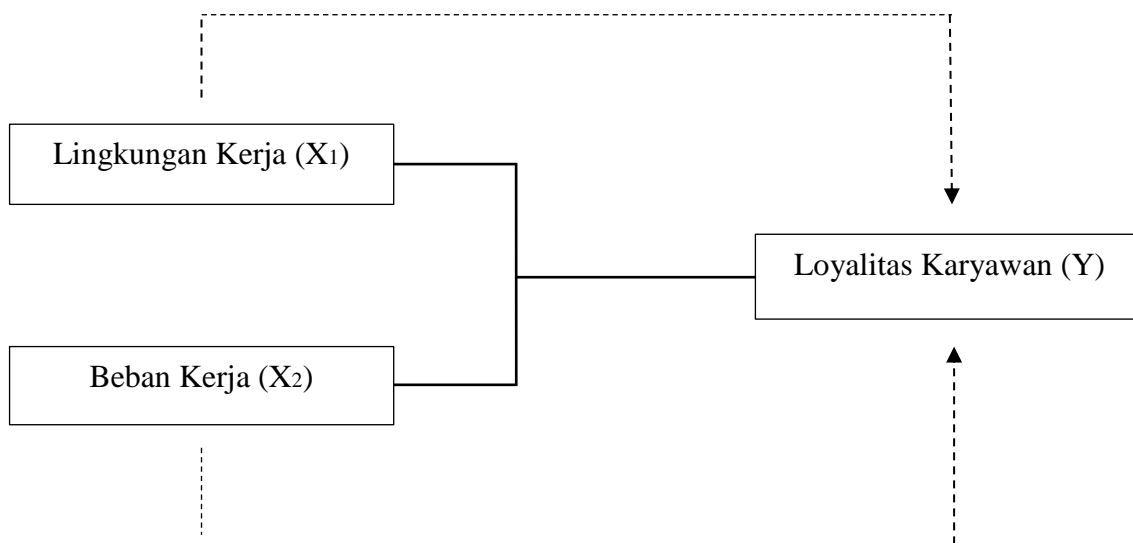
6.	Delza Anggraeny (2019)	<p>-Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja. Tahun 2019</p>	<p>-Variabel yang diteliti : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>-Alat Analisis : Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji f, dan analisis koefisien determinasi.</p> <p>-Hasil Penelitian : Hasil analisis data menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh baik secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja besarnya sumbangan koefisien determinasi (R Square) variabel Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 89,2% sedangkan sisanya sebesar 10,8%</p>	<p>-Peneliti sama-sama meneliti lingkungan kerja.</p>	<p>-Berbeda Tempat, waktu penelitian, beberapa variabel seperti variabel X1 berbeda.</p>
----	------------------------	--	--	---	--

2.7 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh peran serta pegawai dalam proses pekerjaan. Organisasi adalah integritas impersonal dan sangat rasional atau sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang disepakati. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini, penulis mengemukakan kerangka pemikiran yang bertitik tolak dari latar belakang masalah.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen. Dalam hal ini adalah Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dan Variabel Dependen yaitu Loyalitas Karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

----- Secara parsial

————— Secara simultan

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2010:110) Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah Diduga ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Encar Daihatsu Baturaja baik secara Parsial maupun Simultan.