

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Loyalitas karyawan

Loyalitas karyawan merupakan kesiapan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang melibatkan kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Poerwopoespito, 2004) loyalitas terhadap pekerjaan tampak dalam perilaku karyawan yang mengalirkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, menunaikan tugas dengan tanggung jawab, kedisiplinan, dan integritas dalam menjalankan tugas. Menurut (Hasibuan, 2013) loyalitas merupakan salah satu elemen yang dipakai untuk mengevaluasi karyawan, termasuk loyalitas pada pekerjaan posisi dan perusahaan mereka.

Menurut Soegandi (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan karyawan sebagai bentuk penunjang operasional perusahaan seperti kendaraan, atau peralatan dan perlengkapan. Dengan terpenuhinya fasilitas yang dibutuhkan karyawan maka perusahaan akan dianggap sebagai perusahaan yang baik.

2. Kompensasi

Kompensasi sebagai bentuk hasil yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti gaji pokok, tunjangan dan bonus.

3. Lingkungan kerja

Karyawan akan nyaman bekerja jika hubungan antar karyawan, hubungan antara atasan dan suasana di tempat kerja yang baik. Dengan itu, karyawan akan memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

Untuk mengetahui para karyawan memiliki loyalitas kepada perusahaan terdapat beberapa indikator. Menurut (Gouzali, 2010)

1. Ketaatan atau kepatuhan

Kesanggupan karyawan untuk menjalankan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maupun mematuhi perintah dari atasan menunjukkan komitmen dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas. Hal ini mencakup kemampuan untuk mengikuti prosedur kerja dengan disiplin, mematuhi kode etik perusahaan, serta memastikan bahwa setiap tindakan yang dilakukan tidak bertentangan dengan aturan yang berlaku.

2. Bertanggung jawab

Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan tepat waktu menunjukkan tingkat profesionalisme, tanggung jawab, serta kemampuan manajemen waktu yang baik.

3. Pengabdian

Karyawan mau untuk menyumbangkan pikiran dan tenaga terhadap perusahaan dan keberadaan di perusahaan yang lama. Sikap ini tercermin dari kesediaan mereka untuk berkontribusi secara aktif, baik dalam bentuk ide-ide kreatif, solusi inovatif, maupun usaha fisik dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan.

4. Kejujuran

Keselarasannya antara perbuatan dan perkataan terhadap kenyataan di lapangan mencerminkan integritas dan konsistensi seseorang dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Hal ini menunjukkan bahwa apa yang diucapkan sejalan dengan tindakan yang dilakukan, sehingga menciptakan kepercayaan dan kredibilitas di lingkungan kerja.

Adapun loyalitas karyawan yang baik akan memberikan manfaat pada perusahaan yaitu antara lain. Menurut (Gouzali, 2010)

1. Meningkatkan kepedulian terhadap perusahaan.

2. Rasa memiliki terhadap perusahaan.

3. Pencegahan terjadinya *turnover* karyawan.
4. Memastikan kesinambungan kinerja perusahaan
5. Memastikan terpeliharanya motivasi kerja
6. Meningkatkan produktivitas dan profesionalisme kerja

### 2.1.2 Lingkungan Kerja

Menurut sedarmayanti (2009), lingkungan kerja merupakan keseluruhan perlengkapan dan peralatan yang dihadapi karyawan, lingkungan sekitar dimana mereka bekerja, cara kerjanya, serta pengaturan kerja baik kelompok maupun perorangan. Sedangkan menurut Mangkunegaran (2013) lingkungan kerja yang meliputi semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan pekerjaan yang mempengaruhi produktivitas pekerjaan.

Lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut sedarmayanti (2009) indikator indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

#### Lingkungan kerja fisik

1. Penerangan ditempat kerja

Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan kesalahan dan kurangnya produktivitas dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan menjadi lambat dan tidak efisien

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Pada saat bekerja didalam ruangan sirkulasi udara perlu diperhatikan. Udara kotor yang ada di dalam ruangan mengakibatkan karyawan kurang nyaman saat bekerja.

#### Lingkungan kerja non fisik

1. Hubungan antara sesama rekan kerja

Membangun hubungan yang baik sesama rekan kerja setingkat bisa membuat pekerjaan akan lebih menyenangkan. Dengan demikian karyawan nyaman dan timbul rasa loyalitas terhadap perusahaan

## 2. Hubungan antara bawahan dan atasan

Hubungan ini perlu diperhatikan oleh perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan dan mampu mengetahui kebutuhan yang diperlukan bawahan.

## 3. Kerjasama antar karyawan

Karyawan perlu bekerja sama dengan baik jika kerjasama terjadi, maka kenyamanan karyawan terjaga. Dengan ini, karyawan akan loyal terhadap perusahaan karena suasana internal terjaga.

### 2.1.3 Kompensasi

Menurut Nawawi (2006:325) mendefinisikan penghargaan atau imbalan sebagai apresiasi terhadap karyawan atau anggota organisasi yang telah berkontribusi melalui pelaksanaan tugas mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2011), kompensasi adalah penghargaan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk moneter dan non-moneter sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Simamora (2004), indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji Pokok (Basic Salary): Komponen utama dari kompensasi yang diterima karyawan secara rutin sebagai imbalan atas pekerjaan mereka.
- 2) Tunjangan (Allowances): Berbagai bentuk dukungan finansial tambahan seperti tunjangan transportasi, kesehatan, dan perumahan.
- 3) Insentif (Incentives): Imbalan yang diberikan untuk mendorong pencapaian target tertentu atau peningkatan produktivitas.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah 10 penelitian terdahulu yang telah di kaji oleh penulis terkait lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

| <b>Nama peneliti, tahun, Judul</b>   | <b>Fokus dan Tujuan penelitian</b>   | <b>Populasi, sampel, dan unit analisis</b>                     | <b>Metode pengumpulan dan analisis data</b>                    | <b>Temuan penelitian</b>  |
|--|--|--|--|---|
| (I Putu Satya Swadarma , I Gusti Salit Ketut Netra)<br>Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cafe Jimbaran Seafood<br>2020 | Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. | Sampel sebanyak 40 orang karyawan, dengan metode sampel jenuh. | Penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. |
| (Sentana, Ayu)<br>Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan,<br>2019   | Mengetahui Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Inna Bali Heritage Hotel             | Populasi dan sampel berjumlah 70 orang karyawan                | Penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas          |

|   |  |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
|   |  |  |   | karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel dan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel. |
| (waskito dan kamila)<br>Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan, 2022                            | mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada KJPP Agus, Firdaus & Rekan.             | Sampel penelitian berjumlah 45 orang dengan menggunakan sampel jenuh   | Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda | Hasil analisis data menunjukkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas   |
| (Umi Yuliana)<br>Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Star Hotel Semarang, 2022 | mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Star Hotel Semarang. | Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan wawancara . Sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu 46 responden. | menggunakan Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda.                 | Menunjukkan bahwa untuk meningkatkan loyalitas karyawan perlu adanya motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang sesuai.                                       |
| (Bahtiar dan Sulastri)<br>Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi  | mengetahui apakah lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi   | Populasi yang digunakan yaitu sebanyak 38 karyawan   | Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan analisis                          | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan  |

|   |   |  |   |  |
|---|---|--|---|--|
| <p>terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya, 2022</p>   | <p>i loyalitas karyawan pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya</p>  | <p>dan menggunakan sampel jenuh dengan menyebarkan kuesioner</p>   | <p>regresi berganda</p>   | <p>kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya.</p>  |
| <p>(Messi dan Epsilandri) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta, 2023</p> | <p>untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan.</p> | <p>Populasi sebanyak 50 orang karyawan menggunakan sampel jenuh dan pengambilan sampel menggunakan kuesioner</p> | <p>Penelitian ini menggunakan regresi linier</p>  | <p>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.</p> |
| <p>(Toni dan Marta) Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas</p>  | <p>mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan</p>             | <p>Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT. CLC Niaga Indonesia. Sampling jenuh</p>                  | <p>.Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan regresi linier berganda</p> | <p>Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban</p>   |

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| <p>Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia, 2021</p>  |   |   |   | <p>Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan, Namun, secara parsial hanya variabel Budaya Organisasi (Variabel X1) yang berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.</p> |
| <p>(Lisa, Ediyanto, Lusiana) Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PDAM situbondo dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening</p> | <p>Mengetahui Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening</p> | <p>Populasi sebanyak 127 dan sampel yang digunakan 56 orang</p> | <p>Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan analisis regresi linier berganda</p> | <p>Hasil dari penelitian ini kompensasi berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan</p>   |
| <p>(Jajuk, Epsilandri, Novia) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap</p>   | <p>menguji pengaruh lingkungan kerja, Kompensasi dan stress kerja terhadap Loyalitas karyawan</p>                                 | <p>Populasi 55 karyawan menggunakan sampling jenuh</p>          | <p>Menggunakan penelitian kuantitatif dan analisis regresi linier berganda</p>                | <p>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel</p>   |

|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
| <p>Loyalitas Karyawan: Studi pada YEC.CO.ID Yogyakarta, 2022</p>                                     |  |   |  | <p>Loyalitas Karyawan</p> <p>2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan</p> <p>3. Lingkungan kerja, Kompensasi dan Stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan</p>                  |
| <p>(Rizqi dan Armanu) Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, 2022</p> | <p>menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. XYZ.</p> | <p>Responden yang digunakan sebanyak 54 orang</p> | <p>penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda</p> | <p>bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Selain itu hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan.</p> |

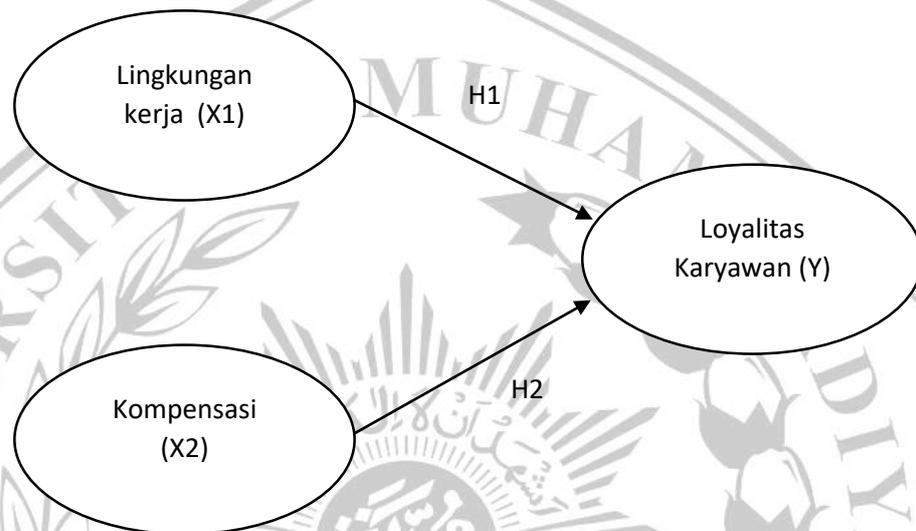
|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
| <p>(Ranti dan Andi)<br/>Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan tidak tetap di pt indo husada utama, 2023</p> | <p>Mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan tidak tetap di pt indo husada utama</p> | <p>Menggunakan sampel sebanyak 275 orang.</p> | <p>menggunakan analisis regresi linier berganda.</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan kompensasi serta loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan</p> |
|--|--|---|--|--|

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, terdapat persamaan penelitian yaitu sama-sama membahas lingkungan kerja, kompensasi dan loyalitas karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian, subjek penelitian dan beberapa variabel tambahan seperti budaya organisasi, stres kerja dan lain-lain.

### 2.3 Kerangka konsep

Berdasarkan judul penelitian yang diambil maka kerangka konsep untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada mie gacoan cabang kota Probolinggo adalah sebagai berikut:

**Bagan 2. 1 kerangka teoritis**



### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, kajian teori dan penelitian terdahulu yang telah ditentukan maka dapat diketahui hipotesis yang diambil adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan Umi (2022) Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada hotel star Semarang. Senada dengan penelitian terdahulu menurut Bahtiar dan Sulastri (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Oleh sebab itu, hipotesis yang diambil sebagai berikut,

**H1:** lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di mie gacoan cabang kota Probolinggo.

## 2. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizqi dan Armanu (2022) bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. XYZ. Sedangkan menurut Jajuk et al (2022) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan ini, hipotesis yang diambil sebagai berikut,

**H2:** kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di mie gacoan cabang kota Probolinggo.

## 3. Lingkungan Kerja paling berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Thoyob, 2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, dapat diambil hipotesis sebagai berikut

**H3:** Lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Mie gacoan cabang kota Probolinggo.

### 2.4 Definisi Operasional Variabel (DOV)

Berdasarkan landasan teori yang ada maka definisi operasional variabel dari variabel-variabel yang sudah ditentukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. 2 Definisi Operasional Variabel**

| Variabel      | Definisi Operasional   | Indikator   |
|---------------|--|---|
| Loyalitas (Y) | Loyalitas karyawan merupakan kesiapan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang melibatkan kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu mereka untuk | 1. Ketaatan atau kepatuhan<br>Kesanggupan karyawan dalam untuk tidak melanggar peraturan yang ada di mie gacoan cabang kota probolinggo<br>2. Bertanggung jawab |

|                       |  |   |
|-----------------------|--|---|
|                       | mencapai tujuan di mie gacoan cabang kota Probolinggo  | <p>Kesanggupan karyawan mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.</p> <p>3. Pengabdian<br/>Memberikan tenaga fisik dan keberadaan yang lama di perusahaan</p> <p>4. Kejujuran<br/>Keselarasan dalam perbuatan dan perkataan.<br/>(Gouzali, 2010)</p>                        |
| Lingkungan kerja (X1) | lingkungan kerja yang meliputi semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan pekerjaan yang mempengaruhi produktivitas pekerjaan. | <p>1. Lingkungan kerja fisik</p> <p>a. Penerangan tempat kerja</p> <p>b. Sirkulasi udara ditempat kerja</p> <p>2. Lingkungan kerja non fisik</p> <p>a. Hubungan sesama rekan kerja</p> <p>b. Hubungan antara atasan dan bawahan</p> <p>c. Kerjasama dengan rekan kerja (sedarmayanti, 2009)</p> |
| Kompensasi (X2)       | Kompensasi merupakan sebuah penghargaan atau imbalan terhadap karyawan mie gacoan  | <p>1. Gaji pokok, merupakan komponen utama</p>  |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | cabang kota probolinggo yang telah menjalankan tugas yang diberikan perusahaan | <p>yang diterima karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. tunjangan, tambahan finansial tambahan bagi karyawan</li> <li>3. bonus, gaji tambahan berdasarkan kinerja karyawan</li> </ol> <p>(Mathis &amp; jackson, 2011)</p> |
|--|--|---|

