

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### A. Kajian Pustaka

##### 1. *Attribution Theory*

Menurut Fritz Heider (1958), sebagai pencetus teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau fasilitas maupun lingkungan kerja yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2005).

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Fritz Heider (1958), juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat

mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu. Misalnya dalam menentukan bagaimana fasilitas perusahaan dan lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan. Seseorang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya dan atribut eksternalnya.

Pendapat ini sejalan dengan pendapat Robbin (2018), menjelaskan bahwa teori atribusi dinyatakan bahwa individu yang mengamati perilaku seseorang, individu tersebut mencoba untuk menentukan apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi, karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Khususnya pada karakteristik personal pegawai yang merupakan salah satu penentu terhadap loyalitas yang akan dilakukan, hal ini merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana: (X<sub>1</sub>) Fasilitas kerja; (X<sub>2</sub>) Lingkungan Kerja; (Y) Loyalitas Karyawan sebagai variabel dependen.

## **2. Fasilitas Kerja**

### **a. Pengertian Fasilitas Kerja**

Karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila tersedia fasilitas kerja yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, bukan sebagai alat produksi semata. Fasilitas

kerja merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang paling penting bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Ketersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja untuk karyawan akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu loyalitas karyawan akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Tercapainya tujuan efektif dan efisien maka suatu perusahaan diperlukan adanya fasilitas yang dapat menunjang kegiatan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pendapat Juharni Hamid (2022), fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan bentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Maka dari itu fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi karena dapat menunjang kinerja pegawai. Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga tujuan dan target perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan lebih baik.

Fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan (Sabri dan Susanti, 2021). Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang harus disediakan oleh suatu perusahaan, baik fasilitas yang

disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang. Harpis (2020), menyatakan bahwa selain fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan, ada fasilitas lain yang juga tidak kalah pentingnya seperti tersedianya tempat ibadah, tempat olahraga, balai pengobatan, dan lain sebagainya. Pemberian fasilitas merupakan salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan agar mampu menunjang kinerja.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai sangat penting karena dapat mempengaruhi perbedaan antara penghargaan yang diterima dan diharapkan oleh karyawan, serta mencerminkan sikap umum karyawan terhadap pekerjaan mereka. Fasilitas kerja yang baik dapat menghasilkan sikap positif, moral kerja yang baik, kedisiplinan, prestasi kerja, dan motivasi untuk meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan. Secara keseluruhan, fasilitas kerja yang memadai mencerminkan sejauh mana karyawan merasa nyaman dan puas dengan lingkungan kerja mereka, yang pada gilirannya berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa didukung dengan fasilitas kerja yang baik cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan kemampuan perusahaan dan mengurangi *turnover* karyawan. Dengan demikian, investasi dalam fasilitas kerja

yang memadai tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat loyalitas dan keberlanjutan tenaga kerja dalam jangka panjang.

**b. Jenis Fasilitas kerja**

Jurhan Hamid (2022), berpendapat jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari sebagai berikut :

**1) Mesin dan Peralatan**

Merupakan keseluruhan peralatan yang tujuannya digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.

**2) Prasarana**

Fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan diantaranya adalah jembatan, jalan, dan yang lainnya.

**3) Fasilitas Pendukung**

Fasilitas untuk mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (kursi, meja, lemari, dan lainnya).

**4) Peralatan Inventaris**

Peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan yang tujuannya untuk mempermudah transportasi karyawan.

### **5) Tanah**

Aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.

### **6) Bangunan**

Fasilitas yang tujuannya mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.

### **7) Alat Transportasi**

Jenis peralatan yang digunakan untuk tujuannya membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti mobil, motor, dan lainnya.

## **c. Fungsi Fasilitas Kerja**

Pendapat Moenir (2016:119), adapun fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

### **1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan**

Fasilitas kerja yang memadai dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih cepat dan mudah. Hal ini dapat menghemat waktu dan meningkatkan efisiensi kerja.

### **2) Meningkatkan produktivitas**

Produktivitas terkait barang ataupun jasa. Dengan fasilitas kerja yang memadai, karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif. Hal ini dapat meningkatkan hasil kerja, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas.

**3) Kualitas produk yang lebih baik atau terjamin**

Fasilitas kerja yang memadai dapat membantu karyawan menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas lebih baik. Hal ini karena karyawan memiliki alat dan bahan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

**4) Meningkatkan efisiensi kerja**

Fasilitas kerja yang memadai dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih efisien. Hal ini karena karyawan tidak perlu membuang waktu dan tenaga untuk mencari atau mengurus alat dan bahan yang dibutuhkan.

**5) Meningkatkan semangat kerja karyawan**

Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan.

**6) Menurunkan tingkat kecelakaan kerja**

Fasilitas kerja yang memadai dapat membantu menurunkan tingkat kecelakaan kerja. Hal ini karena karyawan memiliki alat dan bahan yang aman untuk digunakan.

**7) Meningkatkan citra perusahaan**

Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan citra perusahaan di mata karyawan dan masyarakat luas. Hal ini karena perusahaan dianggap sebagai perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawannya.

**8) Memudahkan komunikasi dan kerjasama antar karyawan**

Fasilitas kerja yang memadai dapat memudahkan komunikasi dan kerjasama antar karyawan. Hal ini karena karyawan memiliki tempat yang nyaman untuk bertukar informasi dan berkolaborasi.

**9) Meningkatkan motivasi kerja karyawan**

Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

**10) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif**

Fasilitas kerja yang memadai dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini karena karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja.

**d. Faktor Mempengaruhi Fasilitas Kerja**

Pendapat dari Robbins dan Baskoro (2019:12), menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja, yaitu:

**1) Fasilitas alat kerja**

Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja.

## **2) Fasilitas kelengkapan kerja**

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja.

## **3) Fasilitas sosial**

Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, dan penyediaan fasilitas kesehatan

### **e. Indikator Fasilitas Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Aditia,M. (2022), terdapat enam indikator fasilitas kerja antara lain :

#### **1) Kebersihan dan Kesehatan Lingkungan**

Kebersihan lingkungan kerja dan fasilitas kesehatan, seperti sanitasi dan ruang istirahat, berpengaruh langsung pada kepuasan karyawan. Lingkungan yang bersih dan sehat meningkatkan kenyamanan serta kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya mendukung produktivitas mereka.

#### **2) Kenyamanan Tempat Kerja**

Faktor-faktor fisik seperti suhu, pencahayaan, dan ventilasi berhubungan erat dengan kepuasan dan produktivitas karyawan.

### **3) Keamanan dan Keselamatan Kerja**

Alat pelindung diri, prosedur keselamatan, dan pelatihan keselamatan kerja meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi risiko kecelakaan. Keselamatan kerja yang baik mendukung kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

### **4) Fasilitas Penunjang Kerja**

Ketersediaan alat, peralatan, dan teknologi yang memadai berkontribusi pada kepuasan kerja dan efisiensi karyawan. Fasilitas penunjang yang baik meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan karyawan.

### **5) Ketersediaan Ruang Kerja yang Cukup**

Ruang kerja yang cukup untuk bergerak dan menyimpan dokumen mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Ruang kerja yang memadai meningkatkan kenyamanan dan efisiensi karyawan.

### **6) Aksesibilitas Fasilitas**

Kemudahan akses ke fasilitas seperti toilet dan ruang istirahat berhubungan dengan kepuasan kerja dan efisiensi karyawan. Akses yang baik meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Reza Suriانشa et al., (2021) menjelaskan terdapat 3 (tiga) indikator fasilitas kerja, sebagai berikut.

### **1) Fasilitas Alat Kerja**

Ketersediaan komputer dan perangkat lunak yang memadai meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi kesalahan. Alat tulis dan perlengkapan kantor yang lengkap mendukung tugas administratif sehari-hari. Mesin dan peralatan yang berfungsi baik mendukung kelancaran operasional. Kendaraan operasional yang aman dan nyaman memungkinkan karyawan menjalankan tugas luar kantor dengan efisien.

### **2) Fasilitas Perlengkapan Kerja**

Ruang kerja yang nyaman dan ergonomis mendukung kesehatan fisik dan mental. Kursi yang nyaman dan pencahayaan yang baik mengurangi kelelahan dan meningkatkan konsentrasi. Suhu ruangan yang nyaman menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Toilet dan ruang istirahat yang bersih penting untuk kenyamanan dasar karyawan.

### **3) Fasilitas Sosial**

Kantin dengan makanan higienis dan terjangkau memastikan karyawan bisa makan dengan baik tanpa perlu keluar kantor. Tempat ibadah memfasilitasi karyawan menjalankan kewajiban agama. Sarana olahraga mendukung kesehatan fisik dan mental. Asuransi kesehatan memberikan rasa aman terkait kesehatan karyawan dan keluarga. Tunjangan hari raya membantu karyawan merayakan hari raya dengan tenang.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Danang 2015).

Lingkungan yang sehat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik (Nurhalizah & Jufrizen 2020). Berdasarkan pendapat Ajeng (2022), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan secara langsung maupun tidak langsung dan memberi pengaruh baik atau buruk terhadap kinerja seorang karyawan. Farizki (2017), berpendapat bahwa, lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang.

Ferawati (2017), berpendapat bahwa semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik. Sedangkan pendapat Afandi Pandi (2016), bahwa lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, seperti suhu, kelembaban, ventilasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan peralatan kerja yang memadai. Dengan artian lingkungan kerja bisa dijabarkan meliputi ruangan, tata letak, sarana, dan prasarana, serta hubungan dengan sesama rekan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan yang menyenangkan akan memberikan karyawan rasa nyaman, meningkatkan kinerja, dan memengaruhi sikap serta emosi mereka sehingga lingkungan kerja yang baik juga memungkinkan karyawan untuk menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan bahkan lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan tetapi juga berperan penting dalam membangun loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan nyaman di tempat kerja mereka, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap

organisasi, merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan lebih kecil kemungkinannya untuk mencari peluang di tempat lain. Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, organisasi dapat memperkuat loyalitas karyawan, mengurangi *turnover*, dan memastikan keberlanjutan serta stabilitas tenaga kerja mereka.

#### **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Jenis lingkungan kerja pendapat Mulyadi (2019), lingkungan kerja adalah kondisi tempat pekerja menjalankan kegiatan pekerjaannya, yang terdiri dari 2 faktor yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

##### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik mengacu pada tempat karyawan bekerja, seperti tata ruang tempat kerja, ergonomi tempat kerja, dan lingkungan fisik (suhu, pencahayaan, kebisingan, kualitas udara).

##### **2) Lingkungan Kerja Psikososial**

Lingkungan kerja psikologis dan sosial yang memengaruhi karyawan di tempat kerja, seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan hubungan karyawan di tempat kerja.

#### **c. Fungsi Lingkungan Kerja**

Fungsi lingkungan menurut Mahmudah Enny (2019), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, lingkungan kerja mencakup serangkaian aspek yang berperan penting dalam mendukung produktivitas, kesejahteraan, dan keberhasilan organisasi secara

keseluruhan. Berikut adalah beberapa fungsi utama dari lingkungan kerja :

**1) Mendukung Kegiatan Operasional**

Lingkungan kerja menyediakan tempat dan infrastruktur yang diperlukan untuk melakukan kegiatan operasional perusahaan, termasuk ruang kantor, pabrik, gudang, dan fasilitas lainnya.

**2) Meningkatkan Produktivitas**

Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Ini mencakup faktor-faktor seperti penataan ruang kerja yang ergonomis, peralatan yang tepat, dan aliran kerja yang efisien.

**3) Mendorong Kreativitas dan Inovasi**

Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan eksperimen yang diizinkan dapat mendorong kreativitas dan inovasi di antara karyawan.

**4) Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan**

Lingkungan kerja yang menyediakan kenyamanan fisik, dukungan sosial, dan program kesehatan dan kesejahteraan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan.

**5) Membangun Budaya Organisasi yang Kuat**

Lingkungan kerja mencerminkan budaya perusahaan dan nilai-nilai yang dianut. Dengan memberikan pengalaman yang konsisten dan

positif bagi karyawan, lingkungan kerja dapat membantu memperkuat budaya organisasi.

#### **6) Meningkatkan Retensi dan Rekrutmen Karyawan**

Lingkungan kerja yang baik dapat menjadi faktor penarik bagi bakat-bakat terbaik dan dapat membantu mempertahankan karyawan yang ada dengan meningkatkan kepuasan dan keterlibatan mereka.

#### **d. Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Pendapat dari Dimiyati (2022), faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu sebagai berikut :

##### **1) Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja**

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

##### **2) Temperatur di tempat kerja**

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

##### **3) Kelembaban di tempat kerja**

Kelembaban merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya digunakan dalam persentase. Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi

panas dari udara akan mempengaruhi keadaan tubuh individu pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

#### **4) Sirkulasi udara di tempat kerja**

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme tubuh. Udara disekitar tempat kerja dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

#### **5) Kebisingan di tempat kerja**

Salah satu masalah yang cukup sulit untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, serta menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.

#### **6) Getaran mekanis di tempat kerja**

Getaran mekanis adalah getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

#### **7) Bau-bauan di tempat kerja**

Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja serta dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

### **8) Tata warna di tempat kerja**

Menata di tempat kerja perlu direncanakan dengan sebaik-baiknya karena pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini karena warna mempunyai pengaruh terhadap perasaan individu yang melihatnya.

### **9) Dekorasi di tempat kerja**

Penataan dekorasi berhubungan dengan tata warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna dan perlengkapan.

Pendapat yang sama dari Dimiyati (2022), faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut :

#### **1) Perhatian dan dukungan pimpinan**

Yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan atas kinerja dan perhatian serta menghargai pegawainya.

#### **2) Kerja sama antar rekan kerja**

Yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya kerja sama yang baik diantara rekan kerja yang ada.

### **e. Indikator Lingkungan Kerja**

Penelitian yang di lakukan oleh Auladina dan Agus (2023), terdapat lima faktor diantaranya sebagai berikut :

### **1) Kebersihan Lingkungan Kerja**

Kebersihan ini mencakup berbagai aspek seperti kondisi bersih dari sampah, debu, dan kotoran di ruang kerja. Selain itu, kebersihan juga mencakup fasilitas seperti toilet, dapur, dan area istirahat yang harus dijaga agar tetap bersih. Kebersihan yang baik tidak hanya mendukung kenyamanan kerja tetapi juga dapat mempengaruhi kesehatan dan kepuasan karyawan.

### **2) Kenyamanan Fisik**

Pencahayaan yang baik di ruang kerja, baik dari sumber cahaya alami maupun buatan, sangat penting untuk mendukung aktivitas kerja sehari-hari. Selain itu, kualitas kursi dan meja kerja yang ergonomis juga merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Suhu ruangan yang stabil dan nyaman, tidak terlalu panas atau dingin, juga merupakan bagian dari kenyamanan fisik yang harus dipertimbangkan.

### **3) Fasilitas kerja**

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu dalam bentuk sarana dan prasarana yang terdapat di dalam perusahaan yang dapat digunakan dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan atau untuk kelancaran pekerjaan.

### **4) Desain dan Tata Letak Ruang Kerja**

Ruang gerak yang cukup untuk karyawan di sekitar area kerja dan layout ruang yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan

efisiensi kerja serta kenyamanan. Penataan ruang yang baik membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif dan merasa lebih nyaman di lingkungan kerja mereka.

## **5) Keamanan kerja**

Keamanan bangunan, termasuk struktur yang aman dan bebas dari risiko kecelakaan, merupakan aspek fundamental. Selain itu, fasilitas keamanan seperti sistem alarm kebakaran, sistem pemadam kebakaran, dan jalur evakuasi darurat harus tersedia untuk memastikan keselamatan karyawan dalam keadaan darurat.

Pendapat lain yang dilakukan oleh Ahakwa et al., (2021) menjelaskan terdapat 4 (empat) indikator lingkungan kerja, sebagai berikut :

### **1) Kebisingan**

Tingkat kebisingan di lingkungan kerja. Kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, mengurangi produktivitas, dan berdampak negatif pada kesehatan karyawan.

### **2) Fasilitas**

Ketersediaan dan kondisi fasilitas yang mendukung pekerjaan, seperti ruang istirahat, toilet, tempat parkir, dan peralatan kerja. Fasilitas yang memadai meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja.

### **3) Tempat Kerja yang Nyaman**

Tempat kerja yang nyaman mengacu pada kondisi lingkungan fisik yang mendukung kenyamanan dan kesejahteraan karyawan selama bekerja.

### **4) Keamanan kerja**

Tingkat keamanan dan perlindungan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan mereka. Ini mencakup keamanan fisik, kepastian kerja, dan perlindungan dari ancaman atau bahaya. Keamanan kerja yang baik meningkatkan rasa nyaman dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

## **4. Loyalitas Karyawan**

### **a. Pengertian Loyalitas Karyawan**

Pengertian loyalitas menurut Chairina (2019), mengartikan loyalitas sebagai kesetiaan dimana dicerminkan dari kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas sendiri merujuk kepada karyawan yang menunjukkan kesediaan untuk menjaga dan membela organisasi mereka baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Loyalitas ini tercermin dalam komitmen mereka untuk melindungi reputasi dan integritas perusahaan, serta dukungan yang konsisten terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Karyawan yang loyal tidak hanya berkontribusi secara positif dalam lingkungan kerja,

tetapi juga menjadi duta yang membela kepentingan perusahaan di luar jam kerja. Kesetiaan semacam ini menciptakan fondasi yang kuat bagi stabilitas dan kesuksesan jangka panjang organisasi, memastikan bahwa karyawan bersedia berdiri bersama perusahaan dalam menghadapi berbagai tantangan dan ancaman.

Sejalan dengan pendapat Umar, (2019) loyalitas dipahami sebagai sesuatu yang tercipta dengan sendirinya. Ketika seseorang bergabung dengan sebuah instansi maka dengan sendirinya dia akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Organisasi diasumsikan akan selalu memperhatikan perkembangan karyawan, memberikan yang dibutuhkan. Loyalitas karyawan diartikan sebagai landasan dan haluan berperilaku kerja dalam bentuk kesediaan untuk mengikuti dan mentaati hal-hal yang menjadi keharusannya (Octavia, 2019).

Pendapat Poerwopoespito (2014), loyalitas karyawan tercermin pada sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja. Loyalitas karyawan itu sendiri sangat penting dikarenakan fondasi utama dalam kesuksesan organisasi. Tingkat kesetiaan dan keterlibatan karyawan memainkan peran kunci dalam produktivitas dan retensi bakat. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang inklusif, dan kompensasi yang adil

dapat membentuk dasar untuk menciptakan lingkungan kerja yang membangun loyalitas.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan manifestasi dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Konsep ini meliputi kesediaan untuk melindungi reputasi dan integritas perusahaan, dukungan konsisten terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta keterlibatan aktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan disiplin dan integritas. Loyalitas karyawan juga tercermin dalam sikap untuk mengikuti aturan organisasi dan menjaga harmoni di lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang inklusif, dan penghargaan yang adil memainkan peran penting dalam membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan. Secara keseluruhan, loyalitas karyawan bukan hanya menjadi fondasi untuk stabilitas organisasi, tetapi juga kunci untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan retensi bakat yang baik dalam jangka panjang.

#### **b. Aspek-aspek Loyalitas**

Aspek loyalitas menurut Chaerudin (2020), menjelaskan beberapa aspek dapat digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan diantaranya yaitu :

**1) Taat pada peraturan**

Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang diterima apabila melanggar peraturan tersebut.

**2) Tanggung jawab pada organisasi**

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

**3) Kemauan untuk bekerja sama**

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

**4) Rasa memiliki**

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan

bertanggung jawab terhadap instansi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

#### **5) Hubungan antar pribadi**

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

#### **6) Mencintai pekerjaan/kesukaan terhadap tugas**

Cinta adalah salah satu bentuk loyalitas. Cinta pada pekerjaan berarti memiliki loyalitas tinggi pada pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki sikap yang sesuai dengan definisi loyalitas akan mampu menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi permasalahan dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan bila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

### **c. Fungsi Loyalitas Karyawan**

Runtu (2020), menekankan bahwa loyalitas karyawan memiliki banyak manfaat bagi perusahaan, baik dalam hal peningkatan produktivitas, terciptanya kerjasama yang positif, pemenuhan kebutuhan kerjasama, maupun pemenuhan kebutuhan perencanaan sumber daya manusia. Fungsi loyalitas karyawan adalah :

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas

- 2) Menciptakan sikap komitmen dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- 3) Memenuhi kebutuhan kerjasama yang lebih menguntungkan
- 4) Pemenuhan kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Membantu karyawan mempertahankan mereka di perusahaan.  
sumber daya manusia

#### **d. Faktor Loyalitas Karyawan**

Menurut Runtu (2020), bahwa timbulnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh:

##### **1) Karakteristik Pribadi**

Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.

##### **2) Karakteristik Pekerjaan**

Menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.

##### **3) Karakteristik Desain**

Perusahaan Untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.

#### **4) Pengalaman**

Diperoleh dari Perusahaan internalisasi individu terhadap perusahaan/ untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan.

#### **e. Indikator Loyalitas Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Gozaly dan Wibawa (2018), mengatakan bahwa indikator loyalitas karyawan bahwasanya adalah sebagai berikut :

##### **1) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi**

Hal ini dapat diukur dengan menilai komitmen karyawan terhadap perusahaan, kesediaan mereka untuk merekomendasikan perusahaan kepada orang lain, dan seberapa besar kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan lain.

##### **2) Kesediaan untuk bekerja keras dan berkorban demi organisasi**

Hal ini dapat dievaluasi dengan mengamati tingkat kehadiran karyawan, kesediaan mereka untuk bekerja lembur, dan seberapa besar mereka bersedia membantu rekan kerja mereka.

##### **3) Rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi**

Hal ini dapat diukur dengan menanyakan karyawan tentang perasaan mereka terhadap perusahaan, seberapa besar mereka merasa seperti bagian dari tim, dan seberapa besar mereka merasa bertanggung jawab atas kesuksesan perusahaan.

#### **4) Kebanggaan dan rasa hormat terhadap organisasi**

Hal ini dapat dinilai dengan menanyakan tentang citra perusahaan di mata publik, kebanggaan karyawan dalam bekerja untuk perusahaan, dan rasa hormat mereka terhadap pemimpin perusahaan.

#### **5) Kepuasan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja**

Hal ini dapat diukur dengan menanyakan karyawan tentang kepuasan mereka dengan gaji dan tunjangan, peluang pengembangan karir, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja.

Pendapat lain yang dilakukan oleh Busro (2018), menjelaskan terdapat 5 (lima) indikator loyalitas karyawan, sebagai berikut :

- 1) Kesiediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi
- 2) Kesiediaan seorang untuk mengorbankan kepentingan pribadi
- 3) Kesiediaan karyawan untuk mempertahankan diri dalam bekerja dalam perusahaan
- 4) Adanya keamanan
- 5) Kepuasan kerja

## B. Penelitian terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang digunakan sebagai arahan dan perbandingan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneliti selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian terdahulu dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian-penelitian menggunakan peneliti yang relevan sebagai acuan dalam penulisan skripsi ini. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Reza Suriانشa, Nur Azizah Triwiryani (2020)  Pengaruh Lingkungan kerja dan Fasilitas Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Televisi Transformasi Indonesia	Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Fasilitas ( $X_2$ ), Loyalitas Karyawan (Y)	Menggunakan analisis regresi berganda, uji validitas dan <i>assumptions</i> klasik.	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan variabel dan motivasi sebagian positif secara signifikan.
2	Aji Eko Marwanto, Wachid Hasyim (2022)  Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Penjalindo Nusantara	Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Loyalitas Karyawan (Y)	Menggunakan penelitian Kuantitatif dengan metode survei.	Semua variabel menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Petjalindo Nusantara.
3	Septia Wardani, Inayat Hanum Indriati (2023)  Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja,	Pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja,

No	Peneliti dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Produksi	Loyalitas Kerja Karyawan (Y)		disiplin kerja dan lingkungan kerja.
4	Verontino Fernando Giovanni, Mei Ie (2022)  Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ), Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ), Loyalitas Karyawan (Y)	Metode analisis data dalam penelitian ini adalah <i>PLS-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i> .	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
5	Septiyanti Pagaya, Rita N. Taroreh (2023)  Analisis Pengaruh Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi, dan Kemampuan kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada Kantor Camat Tebelo Kabupaten Halmahera Utara	Fasilitas (X <sub>1</sub> ), Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ), Kemampuan Kerja (X <sub>3</sub> ), Loyalitas (Y).	Menggunakan kuantitatif dan teknik analisis regresi linear berganda	Dari hasil uji secara parsial, diperoleh fasilitas kantor dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.
6	Ni Nyoman Padmawati Padma, I Ketut Sudana (2023)  Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kar yawan pada CV. Ella Mandiri di Pidada, Ubung-Denpasar	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ), Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ), Loyalitas Karyawan (Y).	Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan jenis penelitian kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
7	Auladina Nurul Insani, Agus Frianto (2023)	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ), Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ),	Metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1)

No	Peneliti dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Loyalitas Karyawan (Y).	dengan menggunakan pendekatan asosiatif.	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas. (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
8	Muhammad Aditia (2022)  Pengaruh Fasilitas Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan	Fasilitas Kerja ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ), Loyalitas (Y).	Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert.	Dari hasil uji, diperoleh Fasilitas dan Intensif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.
9	Sofiah Nur Iradawati (2019)  Pengaruh Lokasi, Fasilitas Gedung dan <i>Service Quality</i> Terhadap Loyalitas Tenant pada PT. Wahana Optima Permai Surabaya	Lokasi ( $X_1$ ), Fasilitas Gedung ( $X_2$ ), Kualitas Pelayanan ( $X_3$ ), Loyalitas (Y).	Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling tample dengan metode teknik sampling <i>probability</i> .	Hasil pengujian menunjukkan Faktor Lokasi, Fasilitas Gedung, dan Pelayanan Karyawan Gedung secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Tenant pada PT. Wahana Optima Permai
10	Efry Kurnia, Raihanah Daulay, Fahreza Nugraha. (2019)  Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Motivasi ( $X_1$ ), Fasilitas Kerja ( $X_2$ ), Produktivitas Kerja (Y).	Penelitian ini menggunakan rumus Slovin, regresi linier berganda dan asumsi klasik	Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara simultan motivasi, fasilitas berpengaruh signifikan terhadap

No	Peneliti dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan			produktivitas kerja karyawan Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan.
11	Ni Made Ita Purnami, I Wayan Mudiarta Utama (2019)  PENGARUH PEMBERDAYAAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	pemberdayaan( $X_1$ ), motivasi( $X_2$ ), lingkungan kerja( $X_3$ ), produktivitas kerja karyawan (Y).	Data dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda	Pemberdayaan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
12	Gozaly dan Wibawa (2018)  Analisis Kepuasan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan . Jurnal Integra, 31.	Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), dan Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan(Y)	Metode yang digunakan adalah multiple linear regression untuk melihat faktor kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap loyalitas.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas dan kepuasan kerja karyawan rendah, dengan faktor kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap loyalitas yang berbeda dan beberapa usulan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.
13	S. Pagaya & R. N. Taroreh (2023)  Mapping: A Comprehensive Approach	Fasilitas Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja( $X_2$ ), Loyalitas Karyawan(Y).	Survei, Analisis Statistik	Fasilitas dan lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan dengan dampak yang signifikan.

No	Peneliti dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
14	Jadia (2022)  The Impact of Work Facilities on Employee Satisfaction and Loyalty	Fasilitas Kerja, Kepuasan Karyawan, Loyalitas Karyawan	Survei, Analisis Regresi	Fasilitas kerja yang memadai meningkatkan kepuasan karyawan dan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan
15	Dwi Ayu Lestari et al. (2018)  Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja	Survei, Analisis Regresi	Fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan.
16	Ahakwa et al., (2021)  The Influence of employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees	Employee Engagement( $X_1$ ), Work Environment ( $X_2$ ), Job Satisfaction( $X_3$ ), Employee performance( $X_4$ ), Organizational Commitment( $Y$ ).	Analisis Path	Research results show that work environment positively influence organizational commitment.
17	Yuliyanti, Dewi Susita, Ari Saptono, Juhasdi Susono, Abdul Rahim (2020)  <i>The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables</i>	<i>Career Development (<math>X_1</math>), Work Environment (<math>X_2</math>), Employee Loyalty (Y), Work Satisfaction (Z)</i>	<i>The method used quantitative method with the type of expansion.</i>	<i>The research results show career development, work environment has a significant positive effect on job satisfaction and employee loyalty, job satisfaction has a significant positive effect employee loyalty</i>

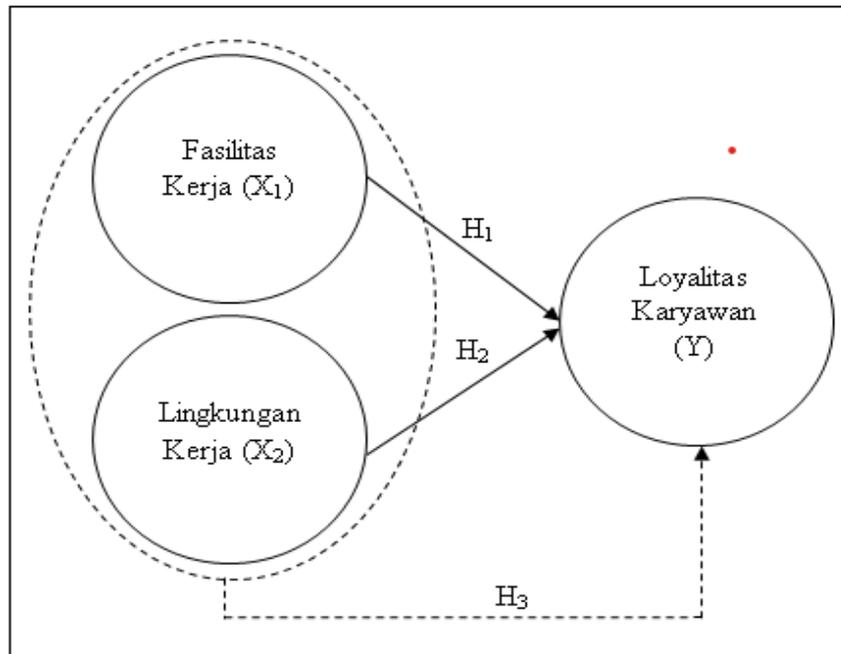
No	Peneliti dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				to PT Pelabuhan Indonesia II.
18	Ilham Safar, Mujahid, Ramalwati, Muwaffiq, Nasyirah Nurdin (2023)  <i>The Role of Compensation Moderation on the Effect of work Environment on Employee Loyalty at PT. Prima Karya Manunggal</i>	<i>Work Environment (X<sub>1</sub>), Compensation (X<sub>2</sub>), Loyalty (Y).</i>	<i>The research method used is data analysis using SmartPLS software by looking at moderate regression analysis (MRA)</i>	<i>The research results show that the physical and non-physical work environment has a significant influence on employee loyalty.</i>
19	Adelia Tien Noviantiq, Yuni Pambreni, Yupiter Yancik. (2024)  <i>Mediation of Job Satisfaction in the Work Environment and Compensation of Employee Loyalty at PT. Anugrah Tangkas Transportindo</i>	<i>Work Environment (X<sub>1</sub>), Compensation (X<sub>2</sub>), Job Satisfaction (X<sub>3</sub>), Employee Loyalty (Y).</i>	<i>The research is quantitative in nature using a questionnaire as a data collection instrument.</i>	<i>The research results show that there is a negative and significant relationship between the work environment and job satisfaction. Compensation has a positive and significant relationship with job satisfaction. The work environment has a positive and significant effect on employee loyalty</i>
20	Dwi Febia Ningrum, Nurminingsih (2023)	<i>Salary (X<sub>1</sub>), Health Facilities</i>	<i>This research uses aquantitative</i>	<i>Health facilities have a big impact on employee</i>

No	Peneliti dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>The Influence of Salary and Health Facilities on Employee Loyalty at PT Bina insan Kamil Indonesia East Jakarta</i>	(X <sub>2</sub> ), <i>Employee Loyalty</i> (Y).	<i>research approach</i>	<i>loyalty and similarly, salary shows a big influence on health facilities.</i>

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dijelaskan jika dalam penelitian ini sesuai dengan dua variabel atau lebih. Sugiyono (2018), telah menjelaskan jika penelitian hanya menganalisis beberapa variabel, dengan ini peneliti menjelaskan gambaran teori pada setiap variabel yang diteliti. Kerangka teoritis yang terdapat pada penelitian ini menggunakan 2 variabel terikat dan 1 variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi ketertarikan dasar peneliti untuk mengartikan serta menghasilkan variabel terikat, menyebutkan variabelitasnya maupun memperkirakannya, sedangkan variabel bebas adalah (X<sub>1</sub>) Fasilitas Kerja dan (X<sub>2</sub>) Lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan (Y) Loyalitas Karyawan sebagai variabel terikat.

Kerangka konseptual ini berdasarkan pada modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Aditia,M (2022) yang meneliti tentang fasilitas terhadap loyalitas karyawan, Auladina dan Agus (2023) yang meneliti tentang lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, Suriانشa (2020) yang meneliti tentang fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Sehingga kerangka berpikir penelitian ini dirumuskan dan dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut :



Sumber : Modifikasi penelitian Aditia,M (2022); Auladina dan Agus (2023); Suriانشa (2020).

**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

## B. Hipotesis penelitian

Menurut Nurdin dan Hartati (2019), mendefinisikan hipotesis sebagai kesimpulan sementara yang belum final, jawaban sementara, atau dugaan sementara yang merupakan konstruksi peneliti terhadap masalah penelitian. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis harus didasarkan pada pemahaman teoritis yang ada atau hasil penelitian sebelumnya, dan dapat diuji secara empiris melalui pengumpulan dan analisa data. Berdasarkan penjelasan permasalahan dan landasan teori di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

## **1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Fasilitas kerja yang memadai memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ketika perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan dilengkapi dengan sarana serta prasarana yang mendukung produktivitas, karyawan cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi. Fasilitas seperti ruang kerja ergonomis, akses ke teknologi canggih, area rekreasi, dan fasilitas kesehatan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan. Hal ini berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan.

Dengan merasa bahwa kebutuhan dan kesejahteraan mereka diperhatikan, karyawan lebih mungkin untuk tetap bekerja dalam jangka panjang dan berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan organisasi. Menurut Sudarmayanti (2018), mengemukakan bahwa karyawan yang merasa nyaman dan terbantu dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Pendapat oleh Priyatmono (2017), perusahaan yang menyediakan fasilitas kerja yang baik akan memiliki citra yang lebih positif di mata karyawan dan calon karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh S. Pagaya & R.N. Taroreh (2023), menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suriansha (2020); Jadia (2023) yang menjelaskan bahwa fasilitas kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al., (2018) menemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Dari hasil penjelasan diatas, maka diputuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun.

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

Lingkungan kerja yang positif memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas karyawan. Ketika karyawan bekerja dalam suasana yang menyenangkan, aman, dan mendukung, mereka merasa lebih nyaman dan termotivasi. Aspek-aspek seperti hubungan baik antar rekan kerja, dukungan dari atasan, serta kebijakan perusahaan yang adil dan transparan, semuanya berkontribusi pada suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih setia dan bersedia untuk berkontribusi lebih, serta memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut dalam jangka panjang. Menurut Budi W. Soetjipto (2008), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau dampak buruk

terhadap kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja di dalam instansi/perusahaan sangat penting diperhatikan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas dan loyalitas yang bekerja dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Septiyanti et al., (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Giovanni et al., (2022); Padmawati et al., (2023) menunjukkan hasil yang sama bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik sangat berpengaruh terhadap loyalitas. Dari hasil penjelasan diatas, maka diputuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun.

### **3. Pengaruh secara Silmutan Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.**

Fasilitas dan lingkungan kerja adalah kunci loyalitas karyawan dikarenakan fasilitas kerja memadai dan lingkungan kerja kondusif meningkatkan kepuasan, motivasi, dan rasa dihargai karyawan, sehingga mendorong loyalitas mereka, meningkatkan keuntungan perusahaan, dan mencapai tujuan bersama. Menurut para ahli Gary Dessler (2015), menyatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan. Karyawan yang loyal lebih termotivasi untuk bekerja dengan

giat, lebih sedikit absen, dan *turnover*, dan lebih mungkin untuk merekomendasikan perusahaan kepada orang lain.

Hasil penelitian terdahulu oleh Suriansha (2020), menyatakan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan pemaparan penelitian terdahulu maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Diduga fasilitas kerja dan lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara silmutan terhadap loyalitas karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun.