

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah seni atau ilmu yang mengatur adanya suatu hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien atas terwujudnya suatu tujuan baik perusahaan, sebuah karyawan, dan masyarakat yang saling berkaitan (Hasibuan, 2016). Menurut teori yang disampaikan oleh Marwansyah (2019) menyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah sebuah pendayagunaan atas suatu organisasi yang dapat dilakukan melalui beberapa peran fungsi dalam perencanaan yang dilakukan oleh perusahaan atas dasar keberlangsungan sebuah perusahaan seperti adanya rekrutme, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi yang diberikan serta adanya kinerja pegawai.

Edy Sutrisno (2019) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah bagian dari manajemen

keorganisasian yang mengfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas dan mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas atas pekerjaannya. Dari berbagai macam teori yang disampaikan oleh berbagai macam sumber dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber manusia merupakan sebuah akifitas dalam upaya pemeliharaan, pengelolaan perencanaan, dan pengembangan sdm sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalakan dalam mencapai suatu tujuan dan harapan perusahaan.

b. Peran Sumber Daya Manusia

Peran sumber daya manusia menurut teori yang disampaikan oleh Akilah (2018), menyatakan bahwa peran manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Peran.

Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya. Namun, hal ini menimbulkan anggapan bahwa sumber daya manusia hanya sebagai alat pengumpul kertas atau dokumen saja. Jika peran administrasi hanya seperti ini, sumber daya manusia hanya dipandang dari

dimensi klerikal dan kontributor administrasi hierarki bawah pada organisasi

Peran administrasi pada beberapa organisasi dilakukan oleh pihak ketiga di luar organisasi (outsourcing) daripada dilakukan sendiri oleh organisasi. Bahkan teknologi semakin berperan dan dilibatkan dalam mengotomatisasikan pekerjaan yang bersifat administratif.

2. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia Peran.

Peran ini lebih bersifat taktis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompensasi. Banyak aktivitas yang harus dilakukan dan melibatkan koordinasi dengan para manajer dan supervisor di semua jenjang organisasi. Penekanan pada operasional masih banyak terjadi di beberapa organisasi sebab keterbatasan kemampuan individu dan penolakan manajemen puncak terhadap peran sumber daya manusia yang semakin besar.

3. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan

Keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis ini menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi

yang besar. Agar sumber daya manusia dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang. Bagaimana perubahan kependudukan tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja akan memengaruhi organisasi dan cara apa yang akan digunakan untuk menyasati masalah kekurangan tersebut.

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan bagi suatu organisasi, instansi maupun perusahaan dalam pengelolaan tenaga kerja atau karyawan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan tidak mungkin tidak menerapkannya.

c. Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut teori yang disampaikan oleh Amar et al., (2021), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional ini ditujukan untuk mengetahui sejauh mana fungsi manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan kondusifitas dan kontribusi kepada efektivitas organisasi. Yang bertanggung jawab di sini adalah seorang leader atau manajer SDM untuk menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia organisasional

2. Tujuan Fungsional

Tujuan dari fungsional ini ditujukan untuk memastikan bahwa kontribusi dari bagian SDM betul-betul memenuhi kebutuhan organisasi. Dan tidak ada kekhawatiran SDM tidak berarti karena manajemen SDM memiliki kriteria dibawah tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Tujuan ini menjawab tantangan dan permasalahan yang ada di masyarakat dan juga merespon kebutuhan-kebutuhan dari masyarakat dengan tindakan dan manajemen untuk meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Tujuan ini ditujukan untuk memfasilitasi subjek organisasi dalam perusahaan hal ini seorang karyawan untuk mencapai tujuannya; minimal tujuan yang mampu meningkatkan kontribusi dirinya terhadap perusahaan. Tujuan dari personal karyawan ini mesti dipertimbangkan apabila para karyawan memang harus dipertahankan dan dilakukan motivasi. Jika tujuan personal ini dipertimbangkan maka kinerja dari karyawan dan juga kepuasan konsumen khawatir menurun.

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu, penempatan posisi/ jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi, sebagai bagian rangkaian dari posisi/ jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya (Ariyanti, 2016). Menurut teori yang disampaikan oleh dalam Rivai (2019) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah pengembangan karir adalah serangkaian proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan yang bertujuan menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan masa yang akan datang.

Menurut Lumiu et al., (2019) pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan dewasa ini, sementara sekaligus mempersiapkan mereka untuk dunia yang berubah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk

mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja (Amar et al., 2021).

b. Faktor-Faktor Pengembangan Karir

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pengembangan karir seseorang dalam bekerja menurut Bahri & Nisa (2017) dalam pernyataan menurut Safitri (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir dalam lingkungan perusahaan harus dilakukan bertujuan untuk memberikan suatu tingkat dimana seseorang tersebut mendapatkan berbagai macam pengalaman dalam bekerja agar selalu bertingkat. Hal ini ada beberapa faktor pengembangan karir bagi setiap individu dalam suatu organisasi:

1. Hubungan pegawai dan organisasi

Hubungan pegawai dan organisasi adalah suatu tata hubungan kerja dimana setiap orang yang bekerja di dalamnya dapat mengetahui tugas dan kewajibannya masing-masing, bukan hanya hubungan dalam hal pekerjaan tetapi juga sangat diperlukan hubungan komunikasi yang sangat baik antara pemimpin dengan karyawan ataupun karyawan.

2. Personalia pegawai

Personalia pegawai merupakan semua anggota organisasi yang bekerja untuk kepentingan organisasi, yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini diantaranya seseorang yang bekerja dalam organisasi tersebut

seperti direkur, manager, asisten manager, HRD, karyawan, dan OB.

3. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah salah satu faktor yang meliputi dari kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga.

4. Politicking dalam organisasi

Politicking dalam organisasi merupakan faktor yang dapat meliputi dari intrik, gosip, hubungan pertemanan dan nepotisme yang lebih dominan dapat mempengaruhi karir seseorang.

5. Sistem penghargaan

Sistem penghargaan adalah suatu sistem yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam sebuah lingkungan perusahaan yang dilakukan agar memberikan sebuah kepuasan kerja seorang karyawan atas hasil kerja mereka dalam bekerja.

c. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Bahri & Nisa (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan bentuk suatu tingkat dimana seseorang tersebut mendapatkan berbagai macam pengalaman dalam bekerja agar selalu bertingkat. Hal menurut penelitian dari Bahri & Nisa (2017) dan Yogaswara & Hidayat (2023) ini memberikan sebuah

pernyataan atas indikator dari sebuah pengembangan karir sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakannya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. *Eksposur*

Eksposur adalah kebuuhan seseorang karyawan dalam menyesuaikan terhadap kebutuhan karir internal mereka pribadi.

3. Jaringan kerja (*Net Working*)

Jaringan kerja merupakan suatu hal yang ada didalam organisasi maupun yang ada diluar organisasi akan memudahkan pegawai untuk mencapai jenjang karir tertentu.

4. Pengunduran diri

Pengunduran diri adalah sebuah ungkapan terhadap dirinya sendiri yang dilakukan secara sukarela dalam melakukan sikap mengundurkan diri atau tidak bekerja kembali diperusahaan tersebut.

5. Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi, merupakan dedikasi seorang karyawan

yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

6. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing dan sponsor merupakan pemberian pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.

Pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara berkesinambungan membuat pilihan- pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat, hal ini disampaikan oleh (Manoppo et al., 2021). Menurut hasil penelitian dari Manoppo et al (2021) memberikan sebuah pernyataan atas indikator dari sebuah pengembangan karir sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

3. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

4. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan.

5. Kesetiaan Pada Organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan loyalitasnya semakin tinggi.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan, pemberian kompensasi yang dapat diterima karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan dan sebaliknya. Manajemen

kompensasi yang buruk dapat memiliki efek negatif pada organisasi (Kertiyasa & Irbayuni, 2022). Menurut Swadarma & Netra (2020) mengatakan bahwa salah satu elemen penting yang memotivasi karyawan melakukan pekerjaan, dengan pemberian kompensasi yang merata maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut Safitri (2015) dan di kaji ulang oleh Lumiu et al (2019) Kompensasi adalah semua bentuk kembalian financial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaiannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka, peran kompensasi menjadi hal yang penting dan harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk kepuasan terhadap karyawan dalam bekerja.

b. Faktor-Faktor Kompensasi

Kompensasi dalam sebuah lingkungan perusahaan ataupun lingkungan kerja tidak lepas dari berbagai macam faktor yang mendasari dalam keberlanjutan sebuah lingkungan kerja. Hal ini pasti ditandai dengan adanya faktor yang mempengaruhi kompensasi setiap pekerjaan. Menurut Notoatmodjo (2009:144-145) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain:

1. Produktivitas.

Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

2. Kemampuan Untuk Membayar.

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).

3. Kesiediaan Untuk Membayar.

Kesiediaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

4. Permintaan Tenaga Kerja.

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

5. Organisasi Karyawan.

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

6. Berbagai Peraturan dan Perundang Undangan.

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan

c. Indikator Kompensasi

Menurut teori yang disampaikan oleh Simamora (2004) dalam Kertiyasa & Irbayuni (2022) teori kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan, indikator dalam pengukuran kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

1. Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan

4. Fasilitas

Fasilitas adalah kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja, pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil

perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

Berdasarkan sebuah penelitian menurut (Edy Sutrisno, 2009) memberikan sebuah indikator-indikator kompensasi terhadap karyawan adalah:

1. Gaji.

Balas jasa yang dibayar secara periodik karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti.

2. Insentif.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya diatas standar atau mencapai target.

3. Fasilitas.

Kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir yang diperoleh karyawan.

4. Tunjangan kesehatan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya dalam bentuk jaminan kesehatan, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh

sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil bekerja secara positif atau secara negatif yang mana tergantung kepada kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan (Jayanti & Brier, 2020). Menurut Bahri & Nisa (2017) teori motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri.

Menurut teori yang disampaikan oleh Marwanto & Hasyim (2022) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan untuk bertindak dalam suatu hal dibidangnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan agar sebuah karyawan dapat bersemangat dalam bekerja. Adanya motivasi yang dapat memotivasi karyawan untuk menggerakkan lebih banyak tenaga dan gagasan ke arah pencapaian tujuan perusahaan (Hidayat & Sitio, 2022). Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri manusia karena diilhami, didorong, dan didorong untuk melakukan kegiatan dengan keikhlasan tanpa adanya suatu paksaan dari pihak manapun.

b. Faktor-Faktor Motivasi

Mengenai sebuah peran motivasi kerja dalam lingkungan kerja ini merupakan sebuah bentuk peran pengamatan terkait faktor yang mempengaruhi kegiatan lingkungan kerja dalam memotivasi pada

karyawan. Hal ini memiliki berbagai macam bentuk faktor diantaranya menurut penelitian dari (Amalia Yunia Rahmawati, 2020). Penelitian ini menerangkan bahwa faktor motivasi kerja terdiri dari beberapa faktor diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor Internal.

Faktor internal dalam motivasi kerja adalah suatu faktor yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, faktor internal ini diantaranya seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman hal ini merupakan hasil dari faktor internal dari diri seseorang. Hal ini dalam faktor internal terdiri dari beberapa faktor, diantaranya meliputi:

a. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup adalah motivasi mendalam untuk terus hidup dan menjalani kehidupan yang bermakna.

b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki pada aspirasi dan motivasi seseorang untuk memperoleh sesuatu, sama ada itu adalah barang, status, pencapaian, atau pengalaman hidup.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Keinginan untuk memperoleh penghargaan atas motivasi yang kuat dalam kehidupan manusia yang berkaitan dengan pengiktirafan, pujian, atau ganjaran atas pencapaian dan usaha seseorang.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan pada keinginan mendalam seseorang untuk diakui, dihargai, dan diterima oleh orang lain.

e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa pada keinginan seseorang untuk mempengaruhi, mengawal, atau memimpin orang lain serta memegang kedudukan yang memberikan kekuasaan dan pengaruh.

2. Faktor Eksternal.

Faktor Eksternal dalam motivasi kerja yang bersumber dari diri orang yang bersangkutan, hal ini salah satunya seperti pada kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan, dan latihan kerja. Mengenai hal ini terdapat faktor eksternal meliputi dari:

a. Kondisi lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja pada keadaan dan faktor-faktor yang mempengaruhi suasana serta kesejahteraan di tempat kerja.

b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi yang memadai pada sistem pemberian ketidakseimbangan yang adil, sesuai, dan mencukupi bagi kontribusi dan prestasi pekerja atas tempat kerja mereka.

c. Supervisi yang baik.

Supervisi yang baik aspek penting dalam pengurusan yang efektif dan mencakup berbagai elemen yang memastikan pekerja mendapatkan bimbingan, sokongan, dan arahan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam tugas mereka.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Adanya jaminan pekerjaan pada keyakinan bahawa pekerja mempunyai kestabilan dalam pekerjaan mereka dan tidak akan menghadapi risiko pemecatan yang tidak wajar atau secara tiba-tiba.

e. Status dan tanggung jawab.

Status dan tanggung jawab konteks pekerjaan Merujuk pada kedudukan dan peran seorang pekerja dalam organisasi serta kewajiban yang perlu mereka laksanakan.

f. Peraturan yang fleksibel.

Peraturan yang fleksibel pada kebijakan dan peraturan dalam organisasi yang dirancang untuk memberikan ruang bagi penyesuaian dan adaptasi sesuai dengan situasi atau keperluan tertentu.

c. Indikator Motivasi

Peran motivasi ini memiliki tujuan yang sangat penting sebuah organisasi dalam sebuah perusahaan (Hidayat & Sitio, 2022). Hal ini ditandai bahwa semua pasti memerlukan sebuah motivasi kepada diri sendiri atau orang lain oleh karena itu motivasi memiliki indikator

menurut penelitian yang disampaikan oleh Bahri & Nisa (2019) dalam Yogaswara & Hidayat (2023) menyatakan bahwa teori motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Mengenai teori tersebut terdapat indikator sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja merupakan sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategi suatu organisasi.

2. Penghargaan

Penghargaan adalah pengakuan atas prestasi dan/atau masa kerja karyawan berupa promosi jabatan, kesempatan mengembangkan diri, tanda komitmen dan kesetiaan, serta diberikan dalam bentuk lainnya.

3. Tantangan

Tantangan merupakan hal atau objek yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan mengatasi masalah rangsangan untuk bekerja lebih besar dan sebagainya mestinya.

4. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah sebuah tugas dan kewajiban seseorang atau pribadi untuk melakukan tugas dengan cara sungguh-sungguh dan melakukan sesuai dengan perubuatan dan tingkah laku.

Motivasi kerja dalam sebuah penelitian ini dapat ditunjang mengenai indikator sebagai pembanding menurut penelitian dari Amalia Yunia Rahmawati (2020) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja terdiri dari:

1. Kebutuhan akan prestasi diukur oleh dua indikator yaitu:
pengembangan kreatifitas dan antusias untuk prestasi tinggi.
2. Kebutuhan akan afiliasi ini diukur oleh 4 (empat) indikator yaitu :
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja.
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting.
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta.
3. Kebutuhan akan kekuasaan ini diukur oleh 2 (dua) indikator yaitu :
memiliki kedudukan yang terbaik dan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Kertiyasa & Irbayuni, 2022). Menurut Ariani et al., (2020) dikaji ulang oleh Pragusti & Hidayat (2023) menyatakan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang

mempengaruhi kinerja dari fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Menurut teori yang disampaikan oleh Marwanto & Hasyim (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya. Adapun faktor fisik yang mempengaruhi dan dapat meningkatkan gairah kerja yaitu warna, kebersihan, pertukaran udara, cahaya, music, dan keamanan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal (Emisa & Heru Susanto, 2023). Jika karyawan suka dan menyenangkan tempat pekerjaan itu maka karyawan akan merasa betah dengan tempat kerjanya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitaranya dimana seseorang itu bekerja baik itu secara material maupun psikologis.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang nyaman, aman, dalam memberikan peningkatan kinerja organisasi dalam pekerjaanya. Mengenai penelitian yang disampaikan oleh Amalia Yunia Rahmawati (2020) beberapa hal terkait lingkungan kerja terdapat yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari:

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja adalah struktur fisik yang digunakan untuk menjalankan aktivitas perniagaan atau pekerjaan. Seperti kilang, gudang, atau jenis bangunan lain yang digunakan untuk tujuan profesional. Karakteristik dan persyaratan bentuk bangunan tempat kerja mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja

2. Ruang kerja yang lega

Ruang kerja yang lega merupakan pada kawasan tempat kerja yang dirancang dengan baik untuk memastikan pekerja mempunyai ruang yang cukup untuk bergerak dan melaksanakan tugas mereka dengan selesa dan efektif. Ruang kerja yang lega penting untuk meningkatkan produktiviti, keselesaan, dan kesejahteraan pekerja.

3. Ventilasi pertukaran udara

Ventilasi pertukaran udara adalah pada proses perpindahan dan penyegaran udara dalam ruang kerja untuk memastikan kualitas udara yang baik dan mengelakkan masalah kesihatan. Sistem jangkauan yang efektif membantu menghilangkan polusi, mengurangkan kelembapan, dan memastikan keselesaan pekerja.

4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan

Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan merupakan aspek penting yang menyokong kesejahteraan spiritual dan keseimbangan hidup pekerja. Menyediakan ruang untuk ibadah bukan hanya

sekedar mematuhi keperluan peraturan di beberapa wilayah tetapi juga menunjukkan komitmen organisasi terhadap kepelbagaian dan inklusivitas.

5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah karena dapat membantu dalam kemudahan akses.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Proses dalam melakukan pengukuran terhadap lingkungan kerja dapat dilakukan menggunakan indikator dalam pengukurannya. Indikator dalam lingkungan kerja menurut penelitian yang disampaikan oleh Kertiyasa & Irbayuni (2022) memberikan pernyataan bahwa teori lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Hal ini menjelaskan juga adanya sebuah indikator sebagai berikut:

1. Pencahayaan Cahaya

Pencahayaan Cahaya yang terdapat pada lingkungan kerja baik berupa sinar matahari maupun dari listrik sudah sesuai kebutuhan

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai.

3. Ruang gerak

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

4. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

Mengenai hasil penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan menurut penelitian dari Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Penerangan/cahaya ditempat kerja adalah sesuatu hal yang berperan penting dalam memastikan produktiviti, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja. Berikut adalah beberapa aspek penting tentang pencahayaan di tempat kerja.

2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja

Temperatur/suhu udara ditempat kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kesehatan, produktiviti, dan kesehatan pekerja. Suhu yang sesuai dapat meningkatkan kesejahteraan dan prestasi kerja, manakala suhu yang tidak selesa dapat menyebabkan keletihan, ketidakselesaan, atau bahkan masalah kesehatan.

3. Kelembapan udara ditempat kerja

Kelembapan udara ditempat kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kesehatan, kenyamanan, dan produktiviti pekerja. Kelembapan yang ideal membantu menjaga kualitas udara dan keselesaan lingkungan kerja.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Sirkulasi udara ditempat kerja merupakan sesuatu hal yang memiliki kesinambungan terhadap Sirkulasi udara di tempat kerja Merujuk pada pergerakan dan pengagihan udara di dalam ruang kerja. Pengurusan sirkulasi udara yang baik penting untuk memastikan kualitas udara yang baik, keselesaan, dan produktiviti pekerja.

5. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis ditempat kerja adalah pergerakan berulang atau daya getaran yang dipindahkan ke badan manusia selain mesin, alat, atau peralatan didalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

6. Bau tidak sedap ditempat kerja

Bau tidak sedap ditempat kerja merupakan salah satu masalah yang serius yang mempengaruhi kesehatan, kebersihan, dan produktiviti pekerja. Bau yang tidak menyenangkan bisa berasal dari berbagai sumber dan bisa mengenakan pada suasana kerja.

7. Tata warna ditempat kerja

Tata warna ditempat kerja adalah sebuah bentuk peranan penting dalam mencipta lingkungan kerja yang produktif, menyenangkan, dan selesa. Pemilihan warna yang benar dapat mempengaruhi suasana, tenaga, dan kecekapan kerja.

8. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ditempat kerja merupakan cara penataan dan diatur untuk mencipta suasana yang menyokong kesejahteraan, produktiviti, dan waktu profesional. Dekorasi yang baik tidak sahaja menjadikan ruang kerja lebih menarik tetapi juga dapat mempengaruhi suasana hati dan prestasi pekerja.

9. Musik ditempat kerja

Musik ditempat kerja adalah peranan penting dalam mempengaruhi suasana dan produktivitas kinerja karyawan.

10.Keamanan ditempat kerja

Keamanan ditempat kerja merupakan aspek penting dalam memastikan lingkungan kerja yang produktif, aman, dan bebas dari risiko yang tidak perlu.

6. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah sebuah kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian (Pragusti

& Hidayat, 2023). Menurut Marwanto & Hasyim (2022) loyalitas karyawan merupakan kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan, suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen pegawai didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi.

Menurut teori yang disampaikan oleh Kertiyasa & Irbayuni (2022) loyalitas karyawan adalah sebuah pengukuran sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya, dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim (Anwar, 2019). Hal ini dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan sikap kesetiaan seseorang terhadap suatu perusahaan atau organisasi dengan mengabdikan dirinya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

b. Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan

Menurut (Sudimin, 2003), loyalitas mengacu pada sebuah kesediaan karyawan dengan berbagai kemampuan yang beragam. Keterampilan, ide, dan waktu untuk mencapai tujuan organisasi dan menjaga rahasia organisasi, selama orang tersebut tetap menjadi karyawan, tidak akan melakukan tindakan yang merugikan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2011), loyalitas karyawan adalah suatu jenis loyalitas yang tercermin

dari kesediaan karyawan untuk mempertahankan dan mempertahankan organisasi dari subversi oleh orang-orang yang tidak bertanggung jawab, baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Ada beberapa Faktor yang dapat Mempengaruhi Timbulnya loyalitas kerja (Sari et al. 2010), dalam jurnal (Andromike Maineldi, 2014) yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik pribadi, seperti: usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, prestasi, asal etnis serta karakter
2. Karakteristik pekerjaan termasuk: tantangan pekerjaan, stres kerja, peluang sosial, pengayaan pekerjaan, identifikasi pekerjaan, umpan balik pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan
3. Karakteristik desain perusahaan dapat dilihat dari tingkat sentralisasi, formalisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, yang terkait dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional dan fungsi kontrol perusahaan pada setidaknya beberapa tingkatan
4. Akumulasi pengalaman di perusahaan Artinya, internalisasi perusahaan oleh individu setelah bekerja di perusahaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya diri terhadap perusahaan, sehingga menimbulkan perasaan aman, kepuasan pribadi dan usaha dapat dicapai oleh perusahaan.

c. Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut teori yang disampaikan Widi (2018) dan dikaji ulang oleh Kertiyasa & Irbayuni (2022) menyatakan bahwa teori oyalitas adalah bentuk kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Hal ini juga memiliki pernyataan atas indikator loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan atau kepatuhan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

3. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4. Kejujuran

Kejujuran yaitu keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Berdasarkan dari hasil penelitian lain menurut Gozaly dan Wibawa (2018:31), mengatakan bahwa indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi ditunjukkan oleh karyawan yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari perusahaan karena melanggar beberapa aturan.
2. Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dan diterima oleh karyawan akan menginspirasi karyawan untuk selalu menghayati nilai-nilai tersebut dan selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi kesetiaan terhadap kriteria ini ditunjukkan dengan kesediaan organisasi untuk bekerja di luar jam kerja, jika diminta oleh organisasi pada waktu-waktu tertentu dan untuk kepentingan tertentu serta mengutamakan kepentingan organisasi di atas pribadi kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu terdapat berbagai macam jurnal acuan yang dijadikan sebagai dasar referensi dalam sebuah penelitian, hal ini dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama. Tahun. Judul. Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Lestari, 2015) Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi	1. Pengembangan Karir 2. Pemberian Insentif 3. Loyalitas Kerja Karyawan	1. SPSS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan loyalitas kerja karyawan pada PT. KRA. 2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberian insentif dengan loyalitas kerja karyawan pada PT. KRA. 3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karir dan pemberian insentif dengan loyalitas kerja karyawan pada PT. KRA di Balikpapan.
2.	(Anak Agung Putri Mahayani, 2015) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia	1. Kepemimpinan Transformasional 2. Lingkungan Kerja 3. Motivasi 4. Loyalitas Karyawan	1. SPSS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta. 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta.
3.	(Simbolon, 2015) Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada Pt.Agung Automall Cabang Pekanbaru Jom FISIP UNRI	1. Motivasi 2. Loyalitas Kerja Karyawan	1. SPSS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. Motivasi pada PT.Agung Automall Cabang Pekanbaru masih kurang baik terlihat masih banyak karyawan yang merasakan bahwa pimpinan mereka kurang dalam pemberian motivasi sehingga membuat karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab dan loyal terhadap pekerjaannya. 2. Secara general Loyalitas Kerja karyawan pada PT.Agung Automall Cabang Pekanbaru cukup

No	Nama. Tahun. Judul. Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				tinggi tetapi belum berjalan secara baik karena kurang mendapatkan motivasi dari pimpinan.
				3. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.
4.	(Safitri, 2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. ejournal.adbisnis. fisip-unmul.ac.id	1. Kompensasi 2. Loyalitas Karyawan	1. SPSS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Putera Lautan Kumala Lines kepada karyawannya kurang baik. 2. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan, dimana dalam penelitian ini diketahui bahwa kompensasi memberikan pengaruh sebesar 13,6% terhadap loyalitas karyawan.
5.	(Anwar, 2019) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kinerja Karyawan Pt.Hm.Sampoerna, Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan	1. Kepuasan Kerja 2. Loyalitas Karyawan 3. OCB 4. Kinerja Karyawan	1. SPSS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. Ada pengaruh kepuasan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) baik secara parsial maupun simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y). 2. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya sumbangan variabel bebas kepuasan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi. 3. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel kepuasan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)
6.	(Suyono et al., 2019) Antecedents of Job Satisfaction of Production	4. Job Satisfaction 5. Production Employees 6. Leadership 7. Compensation	1. SPSS 2. Questionnaire 3. Quantitative	4. Leadership has significant influence on job satisfaction of production employees in the textile industry.

No	Nama. Tahun. Judul. Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Employees: Leadership, Compensation and Organizational Culture IJEBD (International Journal Of Entrepreneurship And Business Development)	8. Organizational Culture	tative	5. Compensation has significant influence on job satisfaction of production employees in the textile industry. 6. Organizational culture has significant influence on job satisfaction of production employees in the textile industry. 7. Leadership, compensation and organizational culture simultaneously have significant influence on job satisfaction of production employees in the textile industry.
7.	(Lumiu et al., 2019) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan	1. Karakteristik Pekerjaan 2. Pengembangan Karir 3. Kompensasi 4. Loyalitas karyawan	1. SPSS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Loyalitas Karyawan. 2. Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap Loyalitas Karyawan. 3. Kompensasi memiliki hubungan secara langsung dengan variabel loyalitas karyawan. 4. Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan mempengaruhi variabel Loyalitas Karyawan.
8.	(Kharisma Et Al., 2019) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening LP2M Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta	1. Pengaruh Budaya Organisasi 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Karyawan 4. Komitmen Organisasi	1. SPSS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekolah Springfield Cibubur. 2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekolah Springfield Cibubur 3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sekolah Springfield Cibubur. 4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sekolah

No	Nama. Tahun. Judul. Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Springfield Cibubur.
9.	(Rizana et al., 2020) Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen, Indonesia	1. Kompensasi 2. Pemberdayaan 3. Loyalitas 4. Kepuasan Kerja	1. SPSS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. 2. Variabel pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. 3. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas pegawai. 4. Variabel pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.
10.	(Swadarma & Netra, 2020) Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood I E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana	1. Kompensasi 2. Motivasi Kerja 3. Lingkungan Kerja 4. Loyalitas Karyawan	1. SPSS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Rame Café Jimbaran Seafood. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di Rame Café Jimbaran Seafood. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Rame Café Jimbaran Seafood. 4. kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap loyalitas karyawan di Rame Café Jimbaran Seafood
11.	(Jayanti & Brier, 2020) Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX	1. Motivasi Kerja 2. Loyalitas Karyawan	1. SPSS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. keseluruhan yang diperoleh dari pembahasan hasil penelitian yaitu bahwa motivasi yang ada di perusahaan dan di dalam diri karyawan sangat berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

No	Nama. Tahun. Judul. Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
12.	(Nur Alam Et Al., 2021) The Effect Of Compensation, Job Satisfaction, And Work Load On Employee Loyalty In Pt Indomarco Prismatama Putri Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol 6, No 2, 2020	1. Compensation 2. Job Satisfaction 3. Work Load 4. Employee Loyalty	1. Sem Pls 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, artinya kompensasi tidak mempengaruhi loyalitas karyawan PT Indomarco 2. (Razmayanti & Kusuma, 2024) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan artinya beban kerja mempengaruhi loyalitas karyawan PT Indomarco Prismatama.
13.	(Lie et al., 2021) Reflections on Teacher Job Satisfaction: The Role of Principal Supervision, Organizational Culture, Motivation, and Compensation Jurnal Organisasi dan Manajemen	1. Job Satisfaction 2. Principal Supervision 3. Organizational Culture 4. Motivation 5. Compensation	1. SEM PLS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. The results of the fourth hypothesis show that compensation has a significant effect on job satisfaction. 2. The results of further research developed through the third hypothesis prove that motivation has no significant effect on job satisfaction.
14.	(Hidayat & Sitio, 2022) Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi	1. Motivasi 2. Budaya Organisasi 3. Loyalitas Karyawan	1. SPSS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. Hasil penelitian menunjukkan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan 2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sebesar 3. Motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi.
15.	(Kertiyasa & Irbayuni, 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi	1. Lingkungan Kerja 2. Kompensasi 3. Loyalitas Karyawan	1. SPSS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang ada pada PT. Mahakam

No	Nama. Tahun. Judul. Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)			Kencana Intan Padi Surabaya 2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Menurut fenomena yang ada di PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya
16.	(Febriana & Kustini, 2022) Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business	1. Kompensasi 2. Beban Kerja 3. Loyalitas Karyawan	1. SPSS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. Kompensasi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. 2. Beban kerja memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan dan negatif terhadap loyalitas karyawan.
17.	(Marzuki et al., 2022) Dampak Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Kerja sebagai Variabel Intervening Jurnal Manajemen dan Sains	1. Pengembangan Karir 2. Kepemimpinan 3. Loyalitas Kerja 4. Kinerja Karyawan	1. SPSS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. Adanya dampak yang signifikan serta positif diantara variabel Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan 2. Ada hubungan positif serta signifikan secara statistik diantara kepemimpinan dan kinerja karyawan 3. Adanya hubungan positif dan signifikan secara statistik diantara loyalitas kerja dengan kinerja karyawan 4. kerja dengan kinerja karyawan; 4) Ada dampak yang positif serta signifikan diantara Pengembangan Karir dengan Loyalitas Kerja 5. Adanya korelasi yang signifikan dan positif secara statistik diantara pengembangan karir

No	Nama. Tahun. Judul. Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				dengan loyalitas kerja
				6. Hasil uji jalur path menunjukkan terdapat dampak Intervening diantara Pengembangan Karir melalui Loyalitas Kerja pada Kinerja Karyawan yang signifikan dan positif
				7. Hasil uji jalur path terdapat dampak Intervening antara Kepemimpinan melalui Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang signifikan dan positif.
18.	(Yogaswara & Hidayat, 2023) Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja yang Berimplikasi pada Produktivitas (Studi pada Karyawan PT. Benang Citra Indonesia Divisi Produksi) JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan	1. Pengembangan Karir 2. Motivasi Kerja 3. Loyalitas Kerja 4. Produktivitas	1. SPSS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyallitas kerja. 2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. 3. Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. 4. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. 5. Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas. 6. Pengembangan karir, motivasi kerja berpe- ngaruh positif dan juga signifikan terhadap loyalitas kerja. 7. Pengembangan karir, motivasi kerja, loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
19.	(Pragusti & Hidayat, 2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi	1. Lingkungan Kerja 2. Stres Kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Loyalitas Karyawan	1. SEM PLS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. 2. Stres Kerja Ber- Pengaruh Positi Dan Juga Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. 3. Lingkungan Kerja Juga

No	Nama. Tahun. Judul. Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	pada Loyalitas Karyawan JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan			Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan. 4. Stres Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan. 5. Ke- Puasan Kerja Sberpengaruh Positif Dan Juga Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan, Ling- Kungan Kerja. 6. Stres Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja. 7. Stres Kerja, Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
20.	(Nada et al., 2023) Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan: Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen Vol.1, No. 4 Desember 2023	1. Loyalitas Karyawan 2. Iklim Organisasi 3. Kepemimpinan 4. Kompensasi	1. SPSS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. Iklim Organisasi berdampak pada Loyalitas Karyawan. 2. Kepemimpinan berdampak pada Loyalitas Karyawan. 3. Kompensasi berdampak pada Loyalitas Karyawan.
21.	(Emisa & Heru Susanto, 2023) PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN TIDAK TETAP DI PT INDO HUSADA UTAMA Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, dan	1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja 3. Loyalitas Karyawan	1. SPSS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. Variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan. 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Indo Husada Utama” diterima yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. 3. variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja

No	Nama. Tahun. Judul. Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Akuntansi (JISMA) Vol.2 No.3 Agustus 2023, pp: 1005-1014			secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
22.	(Sari & Susanto, 2023) PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT TOR GANDA PERKEBUNAN KARYA PERDANA Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JURIMA) Vol. 3 No. 2 Agustus 2023	1. Kompensasi 2. Pengembangan Karir 3. Loyalitas Karyawan	1. SPSS 2. Kuesioner 3. Kuantitatif	1. Variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan. 2. secara simultan kedua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. 3. kompensasi sangat mempengaruhi tinggi dan rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

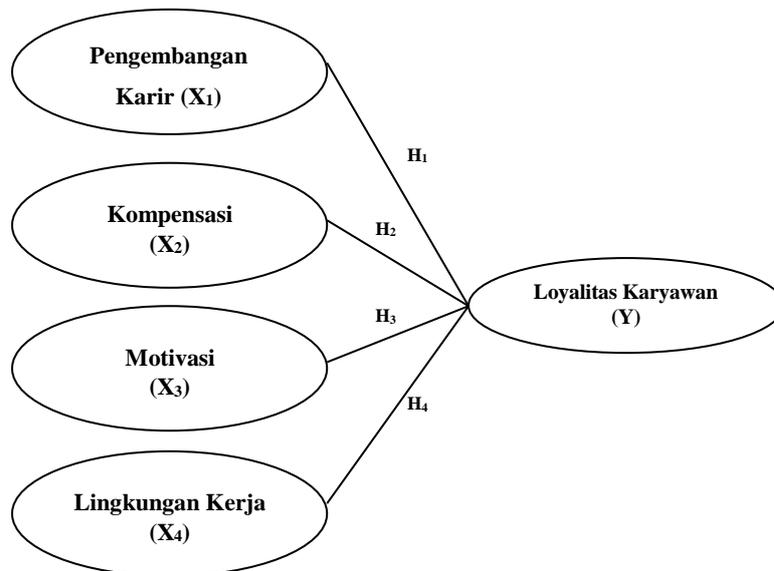
C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual memiliki kaitanya dengan beberapa teori yang hubungan dengan identifikasi suatu faktor sebagai masalah penting. Kerangka konseptual dinyatakan baik jika dapat menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel satu dengan variabel lain yang akan diteliti, sehingga perlu dijelaskan hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Kerangka konseptual juga memiliki pengertian lain adalah sebuah kerangka hubungan antar konsep yang diukur atau diamati dalam penelitian. Kerangka konseptual harus dapat menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti (Notoatmodjo, 2018).

Mengenai hasil penelitian terdahulu dapat dijelaskan dari berbagai macam jurnal sebagai alat untuk memberikan sebuah bukti dengan adanya variabel yang berpengaruh dan tidak berpengaruh, hal ini dapat ditunjukkan pada penelitian terdahulu menurut Rivai (2019) menyatakan bahwa adanya faktor pengaruh terhadap variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan PT. Aura Cantik Indonesia, bahkan dari penelitian menurut Yogaswara & Hidayat (2023) juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Benang Citra Indonesia.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu pada penelitian yang mengkaji variabel tentang kompensasi memberikan bukti dengan adanya faktor yang mempengaruhi menurut penelitian yang disampaikan oleh Lumiu et al (2019) yang memberikan sebuah pernyataan atas kesimpulan dari penelitian ini yaitu adanya variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aura Cantik Indonesia. Beberapa bukti yang diperkuat dengan adanya variabel selanjutnya yaitu variabel motivasi memberikan bukti yang cukup memberikan pengaruh atas beberapa hal yang dikaji menurut Hidayat & Sitio (2022) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan PT. Alfaria Trijaya TBK. Terdapat adanya sebuah variabel yang juga sama sama memiliki pengaruh terhadap mempengaruhi loyalitas karyawan, hal ini dari hasil simpulan terkait penelitian menurut Emisa & Heru Susanto (2023) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian ini dapat disimpulkan dengan memilih dan memiliki empat variabel independen, yaitu Pengembangan Karir (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) yang berpotensi mempengaruhi Loyalias Karyawan (Y), dalam penelitian dapat diketahui bahwa variabel dalam peneliian ini dilakukan dengan melakukan pembentukan menggunakan kerang konsep secara parsial. Hal ini dikarenakan bahwa pada keempat variabel X tersebut berpengaruh terhadap variabel Y secara langsung, oleh karena itu kerangka konsepnya dapat ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: (Rivai, 2019), (Yogaswara & Hidayat, 2023), (Lumi et al., 2019) & (Nur Alam et al , 2021), (Hidayat & Sitio, 2022), (Pragusti & Hidayat, 2023) & (Emisa & Heru Susanto, 2023).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara dari suatu rumusan masalah dalam penelitian, rumusan masalah dalam penelitian ini telah dinyatakan dengan wujudkan dalam bentuk pertanyaan hal ini dijelaskan

mengnegani peneliian dari teori menurut (Sugiyono, 2015). Berdasarkan pada penelitian terdahulu dalam penelitian, maka disusunlah hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengembangan karir merupakan suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu, penempatan posisi/ jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya (Ariyanti, 2016). Menurut teori yang disampaikan oleh dalam Rivai (2008) dan dikaji ulang oleh Lestari (2015) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan yang bertujuan menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan masa yang akan datang.

Menurut Rivai (2019) pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan dewasa ini, sementara sekaligus mempersiapkan mereka untuk dunia yang berubah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah

menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Meda et al (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas secara signifikan pada objek penelitian di PT. Tor Ganda Perkebunan Karya Perdana. Yogaswara & Hidayat (2023) dalam penelitian kali ini membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Benang Citra Indonesia. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dalam bekerja di PT. Aura Cantik Indonesia. Berdasarkan Uraian di atas maka di simpulkan hipotesis Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

H₁: Pengembangan Karir Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan, pemberian kompensasi yang dapat diterima karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan dan sebaliknya. Manajemen kompensasi yang buruk dapat memiliki efek negatif pada organisasi (Kertiyasa & Irbayuni, 2022). Menurut Swadarma & Netra (2020) mengatakan bahwa alah satu elemen penting yang memotivasi karyawan melakukan pekerjaan, dengan

pemberian kompensasi yang merata maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut Safitri (2015) Kompensasi adalah semua bentuk kembalian financial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka, peran kompensasi menjadi hal yang penting dan harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk kepuasan terhadap karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini telah membuktikan pada penelitian terdahulu menurut Swadarma & Netra (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di objek Rame Café Jimbaran Seafood. Rizana et al (2020) hasil dari kesimpulan penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada objek penelitian pada Pegawai PNS Dinas Pekerjaan Umum. Menurut penelitian dari Nur Alam et al (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama. Menurut Lumiu et al., (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dalam bekerja di PT Aura Cantik Indonesia. Berdasarkan uraian di atas maka di simpulkan hipotesis Kompensasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

H₂: Kompensasi Secara Parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil bekerja secara positif atau secara negatif yang mana tergantung kepada kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan (Jayanti & Brier, 2020). Menurut Bahri & Nisa (2017) teori motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri.

Menurut teori yang disampaikan oleh Marwanto & Hasyim (2022) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan untuk bertindak dalam suatu hal dibidangnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan agar sebuah karyawan dapat bersemangat dalam bekerja. Adanya motivasi yang dapat memotivasi karyawan untuk menggerakkan lebih banyak tenaga dan gagasan ke arah pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri manusia karena diilhami, didorong, dan didorong untuk melakukan kegiatan dengan keikhlasan tanpa adanya suatu paksaan dari pihak manapun.

Penelitian ini dilakukan oleh Salsabila et al (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Telkom Bandung. Menurut penelitian dari Marwanto & Hasyim (2022) menunjukkan bahwa peran motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan yang dilakukan pada objek penelitian di PT. Penjalindo Nusantara. Mengenai hasil penelitian yang disampaikan oleh Hidayat & Sitio (2022) memberikan pernyataan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Penjalindo Nusantara. Berdasarkan Uraian di atas maka di simpulkan hipotesis Motivasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

H₃: Motivasi Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja merupakan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Kertiyasa & Irbayuni, 2022). Menurut Ariani et al., (2020) dikaji ulang oleh Pragusti & Hidayat (2023) menyatakan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Menurut teori yang disampaikan oleh Marwanto & Hasyim (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya. Adapun faktor fisik yang mempengaruhi dan dapat meningkatkan gairah kerja yaitu warna, kebersihan, pertukaran udara, cahaya, music, dan keamanan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan suka dan menyenangkan tempat pekerjaan itu maka karyawan akan merasa betah dengan tempat kerjanya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitaranya dimana seseorang itu bekerja baik itu secara material maupun psikologis.

Penelitian ini yang dilakukan oleh Swadarma & Netra (2020) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Marwanto & Hasyim (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dalam bekerja pada objek penelitian di PT. Penjalindo Nusantara. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Pragusti & Hidayat (2023) lingkungan kerja memberikan hasil pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dalam bekerja yang dapat ditunjukkan dalam objek penelitian pada PT. Enkei Indonesia. Tentu tidak hanya itu saja penelitian menurut Emisa & Heru Susanto (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan tidak tetap PT. Indo Husada Utama. Berdasarkan uraian di atas maka di simpulkan

hipotesis Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan.

H4: Lingkungan Kerja Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.