

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan manajemen perusahaan, karena lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

##### **2.1.1.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut Anoraga dan Widiyanti (1993) dalam Dwi Septianto (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Menurut Alex S Nitisemoto (2000:183) dalam Wilman Yogaswara Apandi (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan”.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang

lebih lama lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien diungkapkan oleh Sedarmayanti (2001:21) dalam Yuyun Ratnasari (2013).

Berdasarkan pengertian – pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang sangat memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas – tugas yang diebebankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan loyalitas dari pegawai tersebut.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) bahwa faktor–faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/ Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

## 2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

## 3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dan mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 4. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

#### 5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Sedangkan Menurut Alex S. Nitisemito 1982:159 menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

##### a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat sedarmayanti (2000, h.46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

### **2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001:21) dalam Yuyun Ratnasari (2013) menyatakan bahwa secara garis besar,

Indikator lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Oleh karena itu suatu hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada karyawan secara baik dan benar.

#### **2.1.1.4 Arti Penting Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam perusahaan perlu mendapat perhatian karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang sedang melakukan proses produksi. Dengan demikian secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap produk yang berproses dalam perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan mendorong karyawan perusahaan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga pelaksanaan proses produksi akan berjalan dengan baik pula. Berdasarkan hal tersebut di atas, sudah sepantasnya apabila perusahaan merencanakan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan dengan sebaik-baiknya sehingga dihasilkan lingkungan kerja yang memuaskan karyawan agar produktivitas dapat ditingkatkan. <https://text-id.123dok.com>

T. Hani Handoko (1995:192) menyatakan bahwa:

Lingkungan dimana perusahaan beroperasi akan terus mengalami perubahan, perusahaan swasta maupun negeri harus secara terus menerus memberikan tanggapan atas perubahan demikian kalau tidak kemungkinan akan

mengalami kegagalan, sebagian hubungan antara perusahaan dan lingkungan tempat beroperasinya memerlukan perhatian khusus.

### **2.1.2 Stres Kerja**

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simpton, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

#### **2.1.2.1 Definisi Stres Kerja**

Ashar Sunyoto Munandar, (2008:372) dalam Sinta Monika (2015) Stres kerja dapat mengatur waktu secara teratur. Individu tersebut selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas – tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2008:157, perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari *simtom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suku menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak biasa rileks, cemas, tegang, gugup. Tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif (*white collar workers*) maupun kelompok pekerja biasa (*blue*

*collar workers*). Stress kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional diungkapkan oleh Isniar, *et.all* (2018)

Stress juga didefinisikan sebagai suatu reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi – kondisi internal atau lingkungan yang diperpanjang dan kecakapan – kecakapan adaptif individu yang bekerja terlalu berat. Stres adalah tanggapan adaptif terhadap ancaman yang disadari atau tidak disadari. Stres adalah hasil dari suatu ancaman yang dirasakan dan tidak berhubungan dengan kondisi – kondisi bergantung pada persepsi seseorang tentang situasi, bukan situasi itu sendiri atau dengan kata lain stres adalah sebuah fenomena yang bersifat relatif.

#### **2.1.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut A.A.Anwar prabu mangkunegara (2001:157) penyebab stress kerja, antar lain:

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
2. Waktu kerja yang mendesak
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
4. Iklim kerja yang tidak sehat
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Penyebab stress kerja terdiri atas hal utama, yaitu kondisi dan situasi pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, *job requirement* seperti status pekerjaan dan karir yang tidak jelas, dan juga hubungan interpersonal para karyawan. Stress ialah tekanan yang didapatkan secara tidak sengaja, pembebanan yang diperoleh dengan sengaja, diadakan untuk suatu tujuan. Ada dua macam stress:

1. *Eustress*, yaitu stress, pembebanan, yang membawa kebaikan. Manusia hidup pasti mendapat stress semacam ini, sebab hanya dengan stress ataupun pembebanan, orang menjadi makin kuat, tahan banting dan makin matang. Disebut *eustress* sebab ini adalah stress yang baik, stress yang memang sengaja diadakan untuk memberikan kebaikan.
2. *Distress*, yaitu stress atau tekanan yang didapatkan tidak dengan sengaja, yang menimbulkan kerusakan, umumnya karena respon yang tidak benar, tidak wajar, tidak sesuai atas suatu penimbul tekanan.

### **2.1.2.3 Indikator Stres kerja**

Menurut Ashar Sunyoto Munandar (2008) dalam Anne Triani (2018) terdapat tiga indikator stress kerja yaitu;

1. Ambiguitas
2. Pengembangan karier
3. Hubungan kerja

### **2.1.2.4 Pendekatan Stres Kerja**

Dalam buku A. A. anwar Prabu Mangkunegara (2001:157) ada 4 pendekatan terhadap stress kerja, yaitu dukungan sosial, meditasi, *biofeedback*,

dan program kesehatan pribadi. Pendekatan tersebut sesuai dengan pendapat Keith Davis dan John W. Newstrom, (1989:490) yang mengemukakan bahwa “*four approaches that of ten involve employee and management cooperation for stress management are social support, meditation, biofeedback and personal wellness programs*”.

Pendekatan stress kerja dapat dilakukan dengan cara:

a. Pendekatan Dukungan sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon dan bodor kerja.

b. Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke dalam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan memenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu masing – masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan diruangan khusus. Karyawan yang beragama islam bisa melakukannya setelah shalat Dzuhur melalui doa dan dzikir kepada Allah SWT.

c. Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stress yang dialaminya.

d. Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stress. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Sedangkan Menurut Veithzal Rivai (2004:517-518) dalam jurnal Yuyun Ratnasai pedekatan stress dapat dialkukan dengan cara:

1. Pendekatan individu meliputi;
  - a. Meningkatkan keimanan
  - b. Melakukan meditasi dan pemanasan
  - c. Melakukan kegiatan olahraga
  - d. Melakukan relaksasi
  - e. Dukungan social dari teman – teman dan keluarga
  - f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
2. Pendekatan perusahaan meliputi:
  - a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
  - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
  - c. Menyediakan sarana olahraga
  - d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
  - e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
  - f. Melakukan restrukturasi tugas
  - g. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

Pendekatan – pendekatan tersebut sangat penting untuk dilakukan untuk perusahaan karena akan menciptakan hubungan dengan rekan kerja maupun atasan akan membentuk keharmonisan dan terhindar dari konflik yang menyebabkan stress kerja, sehingga akan nyaman bekerja diperusahaan tersebut.

### **2.1.3 Kompensasi**

#### **2.1.3.1 Definisi Kompensasi**

Pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut, akan mempengaruhi seberapa tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat mempengaruhi kelangsung hidup organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh karena itu, system kompensasi yang baik merupakan system yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi atau perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Kompensasi yang tepat waktu adalah bahwa perusahaan harus dapat memberikan kompensasi pada pegawai sesuai dengan waktu yang sudah dijadwalkan, apakah tiap tanggal 1 atau 5, dan sebagainya.

Dalam buku M. Kadarisman (2012) berikut ini akan dikemukakan definisi-definisi mengenai kompensasi menurut beberapa ahli:

Menurut, S.P. Hasibuan (2003:118) mengemukakan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Ivancevich, *et.all* (1995) mengemukakan, Kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun nonfinansial.

Menurut Sinamora (1997:539-540) Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Dengan pengertian tersebut, dapat dikemukakan bahwa pada prinsipnya memang pemberian kompensasi tersebut merupakan hasil kinerja para karyawan terhadap organisasi. Dengan kata lain, karyawan tersebut telah memberikan segala kemampuannya untuk bekerja bagi organisasi, sehingga wajar bagi organisasi tempat bekerja tersebut memberikan atau menghargai jerih payah karyawan tersebut dengan cara memberi balas jasa (*reward*) atau kompensasi yang sesuai kepada mereka.

### **2.1.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Faktor yang mempengaruhi yaitu kompensasi langsung dengan kompensasi finansial dan non –finansial lainnya (kompensasi tidak langsung), oleh karna itu, sistem kompensasi harus dirancang dengan memerhatikan faktor – faktor yang mempengaruhinya;

M. Kadarisman (2012) ada beberapa faktor – faktor tersebut yaitu:

1. Tingkat kecukupannya sebagai imbalan memenuhi kebutuhan dasar (kelayakan)
2. Bersifat wajar atau adil dilihat sudut pasar tenaga kerja (eksternal organisasi/perusahaan).
3. Bersifat adil atau wajar dari sudut kemampuan organisasi (internal organisasi/perusahaan)
4. Memerhatikan perbedaan untuk setiap pegawai organisasi/perusahaan berdasarkan kebutuhan individual, yang dengan perbedaan posisi/jabatan, yang berarti perbedaan kewajiban dan tanggung jawab dalam keikut sertaan mewujudkan tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan faktor – faktor diatas dalam pelaksanaanya secara nyata akan berfungsi sebagai motivasi kerja yang dapat meningkatkan kemampuan perusahaan meghadapi persaingan.

### **2.1.3.3 Indikator Kompensasi**

Adapun indikator-indikator menurut M. Kadarisman (2012) sebagai berikut:

1. Upah, imbalan finansial langsung yang dibayarkan pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
2. Gaji, imbalan yang jumlahnya relatif tetap yang dibayarkan gaji sekali sebulan, besarnya upah dapat berubah-ubah.

3. Insentif, kompensasi langsung, yang didasarkan pada kinerja baik secara individual maupun kelompok. Perusahaan memberikan upah yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja.
4. Tunjangan, tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada para pegawainya

#### **1.1.3.4 Jenis-jenis Kompensasi**

Kompensasi terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi finansial (kompensasi langsung dan kompensasi non finansial (kompensasi tidak langsung) Rivai (2013:741) dalam Agustina Heryanti yaitu :

1. Kompensasi langsung (kompensasi finansial)
  - a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji.
  - b. Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional.
2. Kompensasi tidak langsung (non finansial)
  - a. Tunjangan karyawan
  - b. Tunjangan jabatan

Kompensasi yang telah diuraikan di atas dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi diwujudkan dalam bentuk kompensasi finansial berupa uang pokok yang diberikan secara langsung dan kompensasi non finansial tidak langsung bisa

berupa uang tambahan atau fasilitas yang bermanfaat merupakan kepuasan pada pekerjaan itu sendiri dan situasi lingkungan kerjanya.

Bentuk kompensasi finansial langsung yang diterima caddy dalam hal ini berupa gaji terdiri dari uang caddy fee diterima setiap empat (4) minggu sekali dan upah dari uang tips yang diterima setiap bekerja memandu pemain golf. Sementara itu, bentuk kompensasi finansial tidak langsung yang diterima caddy berupa fasilitas penunjang pekerjaan yakni kaos seragam, celana seragam, rok seragam, ikat pinggang dan topi, serta jaminan asuransi perlindungan selama bekerja. Lain halnya dengan bentuk kompensasi non finansial yang didasarkan pada kepuasan caddy dalam menyikapi pekerjaannya serta bagaimana menyikapi lingkungan kerjanya.

## **2.1.4 Loyalitas karyawan**

### **2.1.4.1 Definisi Loyalitas Karyawan**

Marpaung (2012:685) mengemukakan bahwa Loyalitas yang rendah tentu saja merupakan penyakit serius yang dapat menghambat kemajuan sebuah perusahaan. Kondisi itu tentu saja tidak boleh dibiarkan berlarut-larut dan menjadi duri dalam daging di lingkungan kerja

Sementara itu, S.P.Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak

bertanggung jawab. Lebih jauh lagi dijelaskan oleh Alex S. Nitisemito (2002) bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya yang diperoleh dari pengalaman dan masing-masing individu dapat merespon stimulus tidaklah sama. Terhadap respon secara positif dan ada yang merespon secara negatif. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tentu akan memiliki sikap kerja yang positif. Sebaliknya, apabila karyawan yang memiliki loyalitas rendah akan memiliki sikap kerja yang negatif.

Menurut Steers & Porter dalam Alex S. Nitisemito (2002) berpendapat bahwa:

- 1) Loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya.
- 2) Loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja.

Berdasarkan uraian beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur penilaian untuk mengidentifikasi kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi yang mana dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas kerja ditunjukkan dengan sikap yang dimiliki karyawan untuk bersedia memberikan segala kemampuan, pikiran, ketrampilan dan keahlian yang dimiliki demi mencapai tujuan perusahaan, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, dan jujur dalam bekerja, ikut menjaga segala rahasia perusahaan, dan berperilaku setia pada perusahaan untuk tidak berpindah ke perusahaan lain.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

Menurut Steers & Porter (1983), loyalitas kerja akan tercipta jika karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Hermawan dan Riana (2013) menjelaskan bahwa ada empat faktor yang menentukan loyalitas karyawan diantaranya sebagai berikut:

##### **a. Faktor Kompensasi**

Kompensasi berupa gaji dapat menentukan loyalitas kerja. Gaji diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan sesuai dengan posisi, jabatan dan beban tugas pekerjaan. Selain kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan juga dapat

meningkatkan loyalitas kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja. Tunjangan yang diberikan selama menjalankan tugas pekerjaan dapat berupa jaminan biaya makan, jaminan biaya transportasi dan jaminan kesehatan serta tunjangan hari raya.

b. Faktor Tanggung Jawab

Pihak perusahaan bertanggung jawab untuk menjamin dan mendukung setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar menghasilkan produktivitas kerja yang optimal demi kesuksesan perusahaan. Bentuk tanggung jawab yang diberikan perusahaan diantaranya memberikan kesempatan berkarir bagi karyawan yang berkompeten pada bidangnya, memperhatikan pengabdian setiap karyawan dan menanamkan rasa memiliki pada masing-masing karyawan terhadap perusahaan.

c. Faktor Disiplin

Peraturan perusahaan bertujuan sebagai instruksi bekerja dan mendisiplinkan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Oleh sebab itu peraturan diberlakukan untuk memonitoring tingkat absensi, kehadiran, ketepatan waktu bekerja, kesesuaian jam kerja dan sanksi jika melanggar. Peraturan perusahaan dibuat secara jelas dan tegas agar dapat diterima dengan baik oleh setiap karyawan.

d. Faktor Partisipasi

Partisipasi karyawan dibutuhkan untuk meningkatkan loyalitas kerja. Pihak perusahaan membuka peluang pada setiap karyawan untuk ikut andil menuangkan inisiatif, kreatifitas, kritik yang membangun dan saran demi kemajuan perusahaan. Selain itu, perusahaan melibatkan setiap karyawan baik

secara fisik maupun yang bersifat psikologis dalam melaksanakan tugas – tugas perusahaan agar menanamkan rasa tanggung jawab pribadi terhadap tugas pekerjaan yang diberikan. Perusahaan atau pimpinan sebagai atasan juga memotivasi dengan memberikan arahan atau membimbing para karyawan agar melakukan tindakan atau pekerjaan secara tepat dan benar.

Tinggi rendahnya loyalitas kerja pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu, faktor kompensasi yang diberikan perusahaan berupa gaji dan jaminan penunjang kebutuhan bagi karyawan, bentuk tanggung jawab pihak perusahaan terhadap karyawan, faktor kedisiplinan karyawan mengikuti aturan prosedur perusahaan, dan sarana perusahaan untuk memfasilitasi partisipasi karyawan. Kompensasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja memiliki peran dalam meningkatkan kesadaran karyawan untuk mau dan bersedia secara loyal memajukan perusahaan. Seorang karyawan yang memperoleh gaji, uang makan, uang transportasi, jaminan kesehatan dan jaminan tunjangan hari raya sehingga kompensasi yang diterima tersebut dirasa cukup memenuhi kebutuhan secara materi, maka secara otomatis pemberian kompensasi akan turut berpengaruh pada loyalitas kerja karyawan.

#### **2.1.4.3 Indikator Loyalitas Karyawan**

Marpaung (2012: 686) mengemukakan loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam empat indikator sebagai berikut:

1. Mengenal perusahaan yaitu memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi pekerjaan karyawan.
2. Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan adalah merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.
3. Disiplin jam kerja adalah masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.

#### **2.1.4.4 Aspek-aspek Loyalitas Karyawan**

Aspek-aspek loyalitas karyawan yang terdapat pada individu dikemukakan Alex S. Nitisemito (2002) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan, yaitu:

- a. Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

- b. Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam

melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

c. Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi, mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja.

f. Suka terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya setiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam

hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati, sebagai indikatornya bisa dilihat dari kesanggupan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

Pendapat lain mengenai dimensi penilaian loyalitas kerja menurut Mathis dan Jackson (2006), sebagai berikut:

a. Peran serta karyawan

Merupakan bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi pada perusahaan yang bersangkutan. Peran serta karyawan dalam bekerja ini dapat dinilai melalui:

- 1) Kesiediaan pegawai dalam bekerja
- 2) Tindakan aktif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
- 3) Keikutsertaan pegawai dalam setiap menyelesaikan permasalahan
- 4) Keikutsertaan pegawai dalam setiap menyelesaikan permasalahan pekerjaan
- 5) Keterlibatan pegawai dalam pengambilan kebijakan

b. Kesadaran karyawan dalam bekerja

Merupakan bentuk tanggung jawab karyawan yang didasari pada kesadaran penuh dalam menaati dan mematuhi serta mengerjakan semua tugas pekerjaannya dengan baik pada perusahaan yang bersangkutan. Kesadaran

seorang karyawan dalam bekerja ini dapat dinilai melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 2) Inisiatif saat bekerja
- 3) Kreatifitas kerja
- 4) Ketaatan dan kepatuhan karyawan

Berdasarkan aspek-aspek loyalitas yang telah diuraikan di atas bahwa seseorang yang memiliki loyalitas kerja tinggi dapat dibuktikan dari perannya sebagai karyawan dan kesadaran sebagai karyawan selama bekerja yang meliputi perilaku taat pada peraturan, bertanggung jawab, bersedia untuk bekerja sama, ada rasa memiliki, menjalin hubungan sosial yang harmonis antar pribadi, dan menyukai pekerjaan. Lebih lanjut disampaikan tujuan aspek-aspek loyalitas karyawan pada pelaksanaan kerja sebagai jaminan dan dukungan terhadap perusahaan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil yang baik bagi perusahaan. sementara itu, bentuk tanggung jawab dan kedisiplinan diwujudkan dalam perilaku taat pada peraturan yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan sosial antar pribadi dan partisipasi karyawan berupa kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki dan kesukaan terhadap pekerjaan merupakan bentuk kreatifitas yang dimiliki setiap karyawan dan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai target perusahaan.

#### **2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu**

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variable yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel :

**Tabel 2.1**

**Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian terdahulu dengan penelitian**

No	Penulis/Tahun	Judul penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	Zahrah Putri Ramadhani, Mudji Rahardjo (2017)	<p><b>Judul :</b> Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyaltis Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening</p> <p><b>Metode :</b> analisis path</p> <p><b>Sampel :</b> 140 orang, 60 responden dengan rumus slovin</p>	<p>Hasil penelitian Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, disebabkan oleh karyawan lebih memilih untuk mendapatkan perlakuan dan perhatian yang baik dari atasan, hubungan yang nyaman baik antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja yang</p>	<p><b>Persamaan :</b> Peneliti terdahulu dan penulis sama-sama akan meneliti mengenai lingkungan kerja, kompensasi, loyalitas karyawan</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penulis tidak menggunakan variable intervening</p>
2	Agustina Heryati (2016)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pupuk Palembang</p> <p><b>Metode:</b> Analisis regresi linear berganda</p> <p><b>Sample:</b> <i>Simple random sampling</i> dengan Menggunakan rumus slovin sebanyak 102 responden/sampel</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan secara bahwa secara simultan dan parsial kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap loyalias karyawan</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penulis tidak memeliti tentang beban kerja</p>

3	Nurul Asfiah Fjarullaili (2018)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas karyawan pada unit pelayanan dinas kesehatan di Jawa timur</p> <p><b>Metode :</b> Regresi linear berganda</p> <p><b>Sampel :</b> <i>Simple random sampling</i> sejumlah 100 responden</p>	Provinsi Jawa Timur, Beban kerja dan lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan Jawa Timur, Beban kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan.	<p><b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti mengenai lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan</p> <p><b>Perbedaan:</b> Peneliti tidak meneliti mengenai beban kerja</p>
4	Viki Intansari, Sandi Eka Suprajang (2016)	<p><b>Judul:</b> Analisis Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Investa Motor Blitar melalui Kinerja sebagai Variabel <i>Intervening</i></p> <p><b>Metode:</b> Deskriptif dan Verifikatif</p> <p><b>Sampel:</b> 97 operator dengan menggunakan rumus slovin</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada path pengaruh langsung antara stress kerja terhadap loyalitas karyawan menghasilkan pengaruh negatif, pada pengaruh tidak langsung, koefisien path bertanda positif.	<p><b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis sama-sama meneliti mengenai pengaruh stress kerja terhadap loyalitas karyawan.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Peneliti terdahulu meneliti stress kerja terhadap lingkungan melalui kinerja sebagai intervening</p>
5	I Wayan Sentana Putra (2017)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas karyawan</p> <p><b>Metode :</b> Sensus, Analisis regresi linear</p> <p><b>Sampel :</b> Teknik metode sensus sebanyak 70 karyawan</p>	Hasil penelitian didapatkan stress kerja yang paling berpengaruh negatif dan signifikan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan	<p><b>Persamaan :</b> Penulis terdahulu dengan penulis sama-sama meneliti variable bebas terhadap loyalitas dan menggunakan tehnik sensus</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penulis meneliti kompensasi terhadap loyalitas</p>
6	Komang Oka Permadi, <i>et.all</i> (2018)	<p><b>Judul:</b> <i>The Impact of compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction to affect The Employee Performances</i></p> <p><b>Method :</b> <i>quantitative</i></p> <p><b>Sample :</b> <i>The population witch saturation technique total 82 persons</i></p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan	<p><b>Persamaan :</b> Penulis terdahulu dan penulis sama-sama meneliti lingkungan kerja dan kompensasi</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penulis meneliti terhadap loyalitas karyawan, sedangkan peneliti terdahulu meneliti terhadap pekerjaan kepuasan mempengaruhi kinerja karyawan</p>

7	Bhanu, Sai Babu (2018)	<p><i>Impact of Work Environment and Job Stress towards Job Satisfaction</i></p> <p><b>Method :</b> <i>Srvey, qualitative</i></p> <p><b>Sample :</b> <i>20 of 120 employee</i></p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah tentang Kepuasan Kerja. Ini adalah upaya sederhana untuk mengukur tekanan kerja dan tingkat kepuasan kerja karyawan yang dianggap sebagai pilar masyarakat</p>	<p><b>Persamaan :</b> Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti lingkungan kerja dan stress kerja</p> <p><b>Perbedaan :</b> Peneliti terdahulu meneliti variable bebas terhadap kepuasan kerja, sedangkan penulis meneliti variable bebas terhadap loyalitas karyawan</p>
8	Onsardi, et.all (2017)	<p><i>The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty</i></p> <p><b>Method :</b> <i>path Analysis</i></p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung positif dari kompensasi, pemberdayaan, dan kepuasan kerja terhadap kepuasan karyawan. Ada pengaruh positif langsung dari kompensasi dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja. Ada pengaruh positif langsung dari kompensasi terhadap pemberdayaan.</p>	<p><b>Persamaan :</b> Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti mengenai kompensasi terhadap loyalitas karyawan</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penulis tidak meneliti variable terikat pemberdayan dan kepuasan kerja, juga pengumpulan sampelnya berbeda</p>

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam perusahaan bila ingin mewujudkan visi, misi dan tujuan, maka perusahaan harus mempunyai strategi atau harus memiliki keunggulan-keunggulan yang tidak bisa dimiliki oleh perusahaan lain. Selain itu kualitas pelayanan yang baik pula agar dapat memuaskan konsumen dan juga sebagai kunci keberhasilan bagi perusahaan agar bisa memenangkan persaingan dengan pesaing. Perusahaan agar dapat memuaskan pelayanan konsumen tersebut bisa melalui Caddy karena Caddy penting sekali buat perusahaan dibidang jasa yaitu

Golf. Caddy adalah asset perusahaan Golf dimana Caddy turun langsung kelapangan dan bersosialisasi langsung kepada konsumen yang disebut pemain golf. Dalam lingkungan kerja pun mempengaruhi terhadap perusahaan, bila caddy itu sudah tidak nyaman dan tidak loyal terhadap pekerjaan maupun perusahaan, hal ini akan mempengaruhi terhadap konsumen, bila mana pelayanan Caddy tidak ramah terhadap konsumen sehingga menyebabkan konsumen itu kecewa terhadap pelayanan Caddy Dago Heritage Golf Course. Selain lingkungan kerja stress kerja juga mempengaruhi lingkungan kerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif sering terjadinya pertengkaran, saling sindir, hal ini akan menyebabkan stress kerja yang tinggi dan berujung tidak betahnya diperusahaan golf ini, stress kerja juga bisa disebabkan karena atasan yang tidak adil, membeda-bedakan Caddy, sehingga menyebabkan adanya kecemburuan sosial dan stress kerjapun meningkat dan Caddy tersebutpun tidak loyal terhadap pekerjaan, maupun perusahaan sehingga keinginan untuk berpindah perusahaan lain semakin tinggi karena tidak nyaman dengan suasana ditempat kerja tersebut. Kompensasi adalah salah satu hak imbal jasa untuk meningkatkan produktivitas Caddy tersebut, dengan kompensasi akan menciptakan semangat untuk bekerja mengurangi kelalayan, bols abse, lebih produktif untuk menjalankan pekerjaan itu sendiri, kompensasi dalam bentuk finansial dan non finansial, finansial berupa upah atau tips yang diberikan pemain, sementara non finansial berupa seragam, topi, sand bag, dll. Caddy berhak menerima imbal jasa secara adil sesuai dengan standar golf-golf yang lainnya, hal ini akan menciptakan loyalitas Caddy terhadap Perusahaan tersebut.

### 2.2.1 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas

Penelitian Nurul Asfiah Fjarullaili (2018), dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas. Artinya semakin baik tingkat lingkungan kerja, maka loyalitas karyawan pun naik, menjadikan karyawan dapat bersikap loyal terhadap perusahaan ialah dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai maka loyalitas karyawan pun menurun.



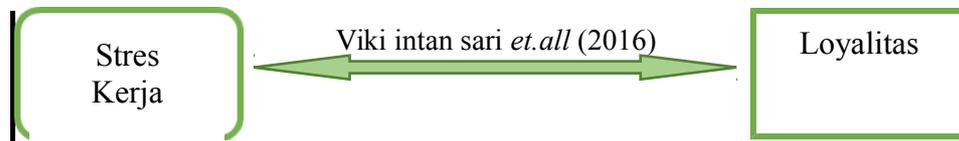
Gambar 2.1

#### Hubungan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas

### 2.2.2 Hubungan Stres Kerja terhadap loyalitas

Penelitian Viki Intansari, Sandi Eka Suprajang (2016) dinyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat Stres kerja, maka loyalitas karyawan akan menurun, hal ini menunjukkan bahwa stress kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan tersebut, sehingga perusahaan harus memperhatikan kondisi, mental pada karyawan, dengan akhirnya bila stress

kerja baik maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan naik dan mengurangi keinginan berpindah kerja.



**Gambar 2.2**  
**Hubungan Stres Kerja dengan Loyalitas**

### 2.2.3 Hubungan Kompensasi terhadap Loyalitas

Penelitian Agustina Heryati (2016) dinyatakan positif antara Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan yang artinya bila kompensasi naik atau adil maka loyalitas karyawan juga akan naik, Loyalitas akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan, maka perusahaan harus memberikan kompensasi secara adil agar menciptakan loyalitas karyawan yang tinggi bagi perusahaan.



**Gambar 2.3**  
**Hubungan Kompensasi dengan Loyalitas**

### 2.2.4 Hubungan Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Loyalitas

Penelitian I Wayan Sentana Putra (2017), dengan judul Lingkungan kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, berperan penting dalam loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan

bahwa perusahaan dapat memperhatikan lingkungan kerja, kondisi stress kerja dan memberikan hak yang adil dan layak terhadap karyawan, maka akan meningkatkan loyalitas pada pekerjaannya maupun kepada perusahaan. Sehingga dapat diasumsikan bahwa lingkungan kerja, stress kerja terdapat pengaruh loyalitas karyawan.

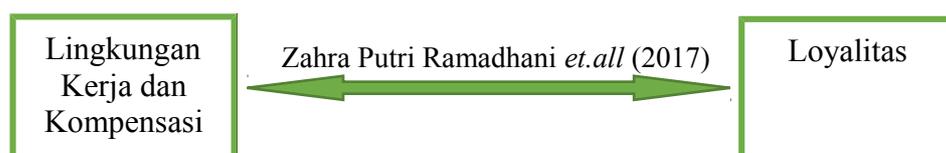


**Gambar 2.4**

**Hubungan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dengan Loyalitas**

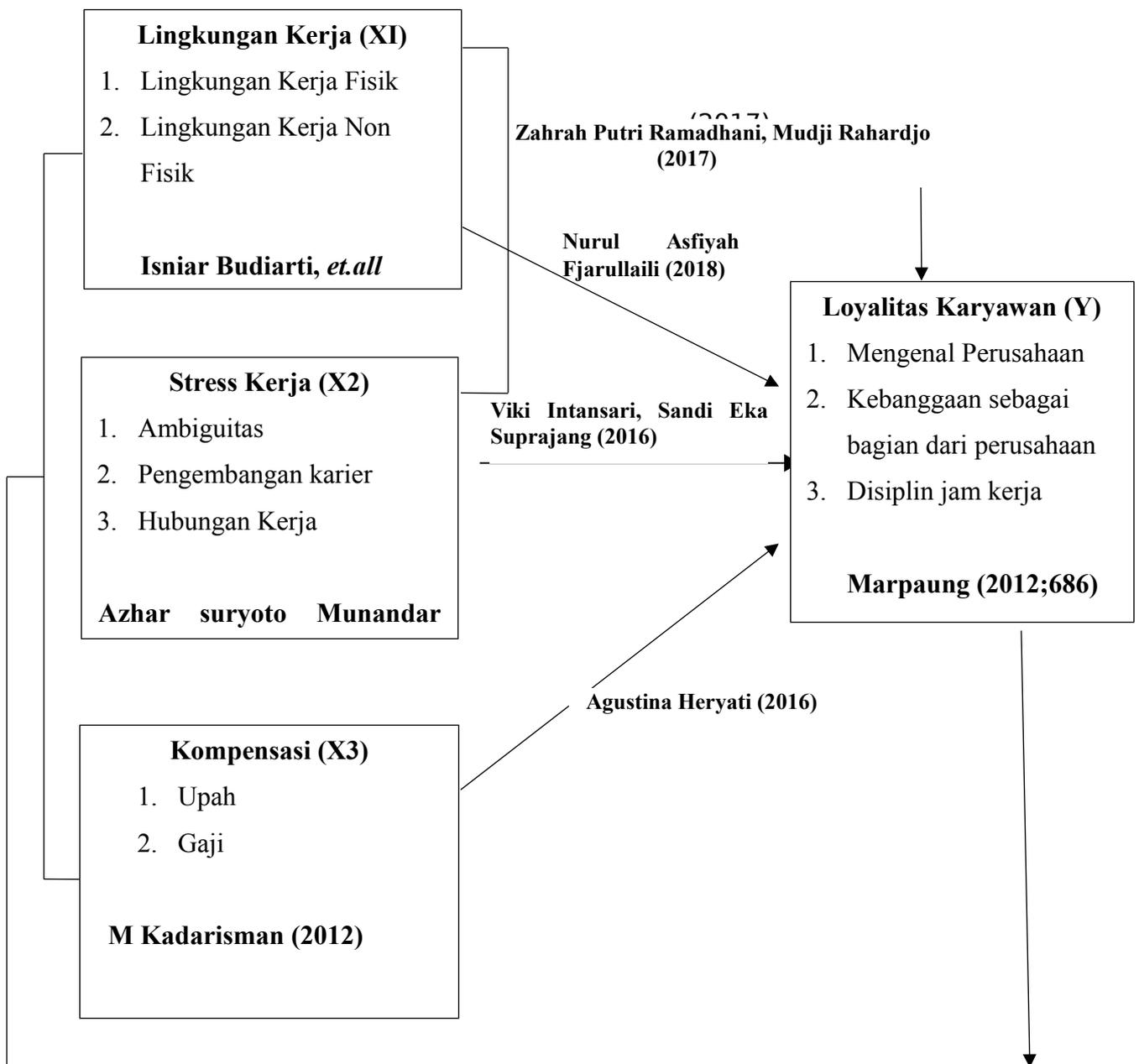
**2.2.5 Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas**

Penelitian Zahra Putri Ramadhani, Mudji Rahardjo (2017), dinyatakan positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan dapat diterima. Hal ini menunjukkan apabila semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan.



**Gambar 2.5**

**Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Loyalitas**



---

**I Wayan Sentana Putra (2017)**

## **Gambar 2.6** **Paradigma Penelitian**

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka berpikir yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja, yang berarti semakin positif persepsi terhadap kompensasi yang diterima maka semakin tinggi pula loyalitas kerja, begitu pula sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap kompensasi yang diterima maka semakin rendah pula loyalitas kerja.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Caddy Dago Heritage Golf Course Bandung

H2: Diduga Stres kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Caddy Dago Heritage Golf Course Bandung.

H3: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Caddy Dago Heritage Golf Course Bandung.

H4: Diduga Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Caddy Dago Heritage Golf Course Bandung.

H5: Diduga Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Caddy Dago Heritage Golf Course Bandung.