

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Teori Tentang Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008: 193). Berdasarkan Robbins & Judge (2008: 107), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2015: 117), ia mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Sedangkan Asa'ad (1995) dalam Prawironegoro (2011: 214) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, suatu

penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Berdasarkan pada pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif yang terjadi pada pekerjaan jika kebutuhan yang dari individu tersebut terpenuhi. Dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

### **2.1.2. Indikator Kepuasan Kerja**

Dalam Winardi (2012: 216) menyebutkan ada 5 macam indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam beberapa studi dan juga disebut sebagai JDI atau *Job Descriptive Index*, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:

1. Gaji atau upah yang diterima, jumlah gaji atau upah yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut
2. Pekerjaan, tingkat hingga dimana tugas-tugas pekerjaan di anggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
3. Peluang-peluang promosi, tersedianya peluang-peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan.
4. Supervisor, kemampuan sang supervisor untuk menunjukkan perhatian terhadap para karyawan.
5. Para rekan sekerja, tingkat hingga dimana para rekan sekerja bersikap bersahabat, kompeten dan saling bantu-membantu.

### **2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Mangkunegara (2015: 120) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

### **2.1.4. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja**

Menurut Widodo (2015: 178) ada 4 cara karyawan mengungkapkan ketidakpuasannya yaitu:

1. Keluar (*Exit*): Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan. Termasuk mencari pekerjaan lain.
2. Menyuarakan (*Voice*): Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya.
3. Mengabaikan (*Neglect*): Kepuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.

4. Kesetiaan (*Loyalty*): Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.
5. Kesehatan: Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

## **2.2. Teori Tentang Lingkungan Kerja**

### **2.2.1. Pengertian dan Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya maka dari itu perlu diciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Suyonto (2012: 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayati (2008: 2) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu: lingkungan kerja sosial, dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Kita bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, kita juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian kita wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan.

Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalah-pahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat

digunakan sebagai alat untuk memotivasi kerja karyawan dan membangun tim kerja yang solid. Untuk membangun hubungan kerja yang baik, menurut Keith Davis (1985) dalam Mangkunegara (2015: 150) perlu diperhatikan beberapa rintangan berikut :

#### 1. Rintangan Pribadi

Rintangan pribadi yang dimaksud adanya hambatan pribadi yang disebabkan karena emosi, alat indera yang terganggu, kebiasaan-kebiasaan yang berlaku pada norma atau nilai budaya tertentu.

#### 2. Rintangan Fisik

Rintangan fisik yang dimaksud adalah terlalu jauh jarak tempat berkomunikasi antara *sender* dan *receiver*. Dalam hal ini diperlukan media komunikasi seperti telepon, alat penguat suara, SSB (*Single Side Band*) dan alat komunikasi lainnya.

#### 3. Rintangan Bahasa

Rintangan bahasa yang dimaksud adalah kesalahan dalam menginterpretasikan istilah kata. Misalnya kata *atos*, *sender* orang Sunda dalam pesannya bermaksud mengatakan *atos* itu berarti sudah, sedangkan *receiver* orang Jawa menerima pesan tersebut dengan pengertian *atos* itu sebagai keras.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk membangun hubungan kerja yang baik diperlukan pengendalian emosional, fisik dan ketepatan penggunaan bahasa yang baik di tempat kerja.

### **2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Notoatmodjo (2009: 153-154), menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja atau pelaksanaan tugas karyawan. Lingkungan yang tidak kondusif akan menjadi beban tambahan bagi karyawan, berikut faktor- faktor yang menjadi beban tambahan bagi karyawan di suatu institusi atau organisasi, antara lain:

1. Faktor fisik, misalnya penerangan atau pencahayaan dalam lingkungan kerja yang tidak cukup, udara yang panas, pengap, kurangnya ventilasi atau sirkulasi udara dalam ruangan kerja. Lingkungan kerja yang bising, ramai, kelembaban udara yang terlalu tinggi atau rendah, dan sebagainya.
2. Faktor kimia, yaitu terganggunya lingkungan kerja dengan adanya bahan-bahan kimia yang menimbulkan bau tidak enak, bau gas, polusi kendaraan bermotor, asap rokok, debu, dan sebagainya.
3. Faktor biologi, yakni binatang atau serangga yang mengganggu lingkungan kerja, misalnya banyaknya lalat, nyamuk, kecoa, tanaman yang tidak teratur, lumut, dan sebagainya.
4. Faktor fisiologis, yakni peralatan yang tidak sesuai dengan ukuran tubuh (tidak ergonomik), misalnya meja tulis atau komputer yang terlalu pendek atau terlalu tinggi, meja dan kursi rapat tidak sesuai ukuran dan sebagainya.
5. Faktor sosio-psikologis, yakni suasana kerja yang tidak harmonis, misalnya adanya “klik-klik” atau kelompok-kelompok penggosip, adanya kecemburuan satu dengan yang lain, dan sebagainya.

### **2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayati (2008: 28) menyebutkan yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja.
3. Kelembaban ditempat kerja.
4. Sirkulasi udara ditempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Getaran mekanis di tempat kerja.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja.
8. Tata warna di tempat kerja.
9. Dekorasi di tempat kerja.
10. Musik di tempat kerja.
11. Keamanan di tempat kerja.

### **2.2.4. Manfaat Lingkungan Kerja**

Guswai (2009) *dalam* Sudarsana (2016: 48) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif adalah kunci bagi kepuasan anak buah, sehingga mereka akan lebih produktif dalam bekerja. Artinya, jika perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maka produktifitas karyawan akan meningkat.

Hetty (2015) *dalam* Sudarsana (2016: 48) menyatakan ada hubungan yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi anak buah, yakni bila lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan anak buah lebih bersemangat dalam bekerja.

## 2.3. Teori Tentang Loyalitas Karyawan

### 2.3.1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Loyalitas terbentuk dari kata loyal, menurut KBBI loyal artinya taat, patuh atau setia. Maka dapat dikatakan bahwa loyalitas itu sebagai kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2012: 95), Kesetiaan karyawan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Adapun Utomo (2002) *dalam* Karyani (2013: 115) menjelaskan bahwa loyalitas adalah nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang ditransformasikan dalam berbagai bentuk seperti kualitas, uang, keamanan, kecepatan, dan lain sebagainya.

Menurut Meyer dan Herscovits (2001) *dalam* Oei (2010: 190) loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Menurut Pambudi, di masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut.

Jadi, di sini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

### **2.3.2. Cara-cara untuk Meningkatkan Loyalitas Karyawan**

Sudarsana (2016: 82) menghadirkan sejumlah cara untuk meningkatkan loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Memberikan hak-hak anak buah dengan baik dan adil.
2. Menerapkan penilaian kinerja yang efektif.
3. Menerapkan jenjang karier yang jelas.
4. Mempromosikan anak buah.
5. Membebaskan kreatifitas.
6. Memberikan pinjaman lunak
7. Memberikan bonus.
8. Membuat suasana kerja yang baik.
9. Melakukan pengembangan professional anak buah.
10. Tunjukkan kepemimpinan besar.
11. Buat perusahaan lebih menyenangkan
12. Meningkatkan budaya perusahaan.
13. Meningkatkan pendidikan dan pelatihan untuk anak buah.

14. Menjaga sikap netral dan peduli
15. Jalin hubungan kedekatan antar keluarga anak buah.
16. Berikan kesempatan anak buah untuk membuat keputusan

### **2.3.3. Indikator Loyalitas Karyawan**

Indikator loyalitas kerja yang dikemukakan oleh Siswanto (2005) *dalam* Soegandhi, *et al.* (2014: 3), antara lain. :

1. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
3. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
4. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab

terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.

5. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata 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 kerja.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan, organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

#### **2.3.4. Faktor-Faktor Timbulnya Loyalitas Karyawan**

Steers & Porter (2006) dalam Soegandhi, *et al.* (2013: 4-5) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor faktor:

1. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan

dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga

## **2.4. Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

1. Ankita Prabhakar (2016)

Berdasarkan survei *American Management Association* (AMA), terdapat lebih dari 1200 eksekutif dan manajer yang bekerja, 52% dari perusahaan melaporkan bahwa loyalitas karyawannya mulai berkurang sejak lima tahun yang lalu. Maka dari itu Ankita Prabhakar melakukan studi analisis terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dengan judul “*Analysis of high job*

*satisfaction relationship with employee loyalty to in context to workplace environment”.*

Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja akan menciptakan loyalitas karyawan.
  - b. Kepuasan kerja tidak selalu menimbulkan loyalitas karyawan.
  - c. Dengan adanya lingkungan kerja, kepuasan kerja akan tercipta dan akan menimbulkan loyalitas karyawan.
  - d. Dengan tidak adanya lingkungan kerja, kepuasan kerja akan tidak akan tercipta dan tidak akan menimbulkan loyalitas karyawan.
2. Athar Waqas *et al* (2014)

Banyak studi telah meneliti kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka, tetapi dalam penelitian mereka belum pernah dilakukan pada negara yang sedang berkembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan tingkat kepuasan kerja, pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan, faktor faktor yang mempengaruhinya, dan untuk membantu mengembangkan sistem manajemen yang efektif dan efisien terhadap negara yang sedang berkembang seperti Pakistan. Maka dari itu Athar Waqas *et al* melakukan penelitian dengan judul “*Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty*”

Hasil dari hipotesis yang didapatkan dari penelitian tersebut adalah:

- H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. (diterima).
- H2 : Ada hubungan yang signifikan antara partisipasi dalam pembuatan keputusan dengan kepuasan kerja. (ditolak).

H3 : Ada hubungan yang signifikan antara pemberdayaan karyawan dengan kepuasan kerja. (diterima).

H4 : Ada hubungan yang signifikan dan positif antara imbalan dan pengakuan dan kepuasan kerja. (diterima).

H5: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. (diterima).

### 3. Desak Made Karyani (2013)

Dalam usaha untuk menyelesaikan program pemerintahan tepat waktu perlu adanya sumber daya manusia dari instansi pemerintahan yang handal dan berkualitas untuk mewujudkan hal tersebut. Maka perlu dipertimbangkan bahwa untuk meningkat kinerja pegawai perlu adanya loyalitas pegawai yang tinggi dalam melakukan tugas-tugasnya dikantor maupun dilapangan. Desak Made Karyani tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepuasan kerja dan loyalitas pegawai dengan mengambil objek penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Parigi Moutong yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Parigi Moutong”.

Hasil dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Parigi Moutong.

### 4. Sahal Tastariwal *et al* (2015)

Seperti yang diketahui bahwa karyawan perhotelan adalah motor penggerak dari berhasilnya sebuah hotel dijalankan, dinaba dalam menjalankan hotel sangat dipengaruhi oleh mental dari karyawan artinya apakah karyawan merasa puas

terhadap totalitas pekerjaan dengan hak yang mereka terima dari manajemen hotel tempat mereka bekerja. Jika karyawan hotel merasa puas dengan segala haknya, maka karyawan tersebut akan bekerja lebih optimal dan maksimal dan akan berdampak langsung terhadap hunian hotel tersebut. Insentif, budaya kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan loyalitas karyawan, maka dari itu Sahal Tastariwal *et al* melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Insentif, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel di Kota Banda Aceh”.

Hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Insentif kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja Karyawan Hotel Di Kota Banda Aceh.
- b. Hasil uji hipotesis secara parsial dan simultan juga menunjukkan bahwa Insentif kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan Hotel di Kota Banda Aceh.
- c. Hasil uji hipotesis secara parsial dan simultan juga menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel di Kota Banda Aceh.

##### 5. Shweta Rajput *et al* (2016)

Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan merupakan salah satu tantangan bagi manajer sekarang. Karyawan adalah sumber daya yang paling berharga bagi suatu organisasi, semakin lama karyawan tersebut bekerja semakin pula karyawan tersebut sangat berharga. Loyalitas karyawan adalah bagaimana karyawan

berkomitmen untuk sukses bersama dengan organisasi dengan kepercayaan yang kuat bahwa bekerja dalam organisasi tersebut adalah pilihan terbaik mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan bagi akademikus. Maka dari itu Shweta Rajput *et al* melakukan penelitian dengan judul “*Job Satisfaction and Employee Loyalty: A study of Academicians*”.

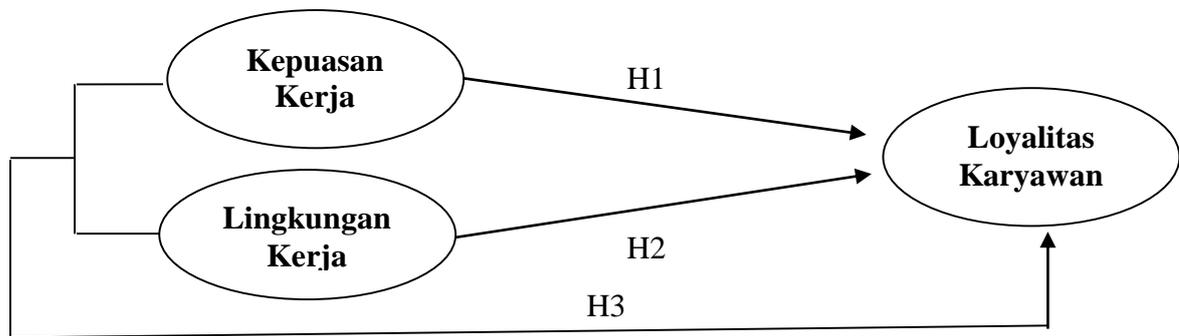
Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas akademikus.
2. Faktor yang mendasari kepuasan kerja yang didapatkan dari penelitian ini adalah perkembangan karier, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan pribadi.
3. Faktor yang mendasari loyalitas karyawan yang didapatkan dari penelitian ini adalah kepemilikan, partisipasi kerja dan komitmen organisasi.

Rangkuman mengenai semua penelitian terdahulu dapat dilihat pada lampiran 5.

## **2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis**

Mengacu pada adanya pengaruh logis antar variabel yang didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut ini:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran Teoritis

## 2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang dijabarkan, oleh sebab itu perlu diadakannya pembuktian atas kebenaran melalui data empiris yang terkumpul. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

H1: Kepuasan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H2: Lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H3: Kepuasan kerja dan lingkungan kerja diduga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.