

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis

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, p. 193). Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2008, p. 56) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis. 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 (Sutrisno, 2010, p. 74) kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan imbalan yang diterima dalam kerja. Dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2.1.1.1 Indikator Kepuasan Kerja

Dalam (Winardi, 2012, p. 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.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

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

2.1.1.3. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut (Judge, 2008, p. 112) 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.

2.1.2 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. (Sedarmayanti, 2008, p. 28) 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. Sedangkan menurut (Sunyoto, 2012, p. 43) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

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, p. 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.

2.1.2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh (Sedarmayanti, 2008, p. 45) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan

membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.2.2. Indikator Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti, 2008, p. 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 dan dekorasi di tempat kerja.
9. Musik di tempat kerja.
10. Keamanan di tempat kerja.

2.1.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Guswai (2009) *dalam* (Sudarsana, 2016, p. 28) 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, p. 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.

2.1.3. Pengertian Loyalitas Karyawan

Secara tradisional, loyalitas karyawan dipahami sebagai sesuatu yang dengan sendirinya tercipta. Ketika seseorang bergabung dengan perusahaan, dengan sendirinya dia akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Di lain pihak, organisasi diasumsikan akan selalu memperhatikan perkembangan karyawan, memberikan yang dibutuhkannya. Dalam wacana Manajemen Sumber Daya Manusia, asumsi itu disebut Kontrak Psikologis. Kontrak psikologis merupakan dasar adanya loyalitas karyawan. Akan tetapi, dengan meningkatnya persaingan bisnis saat ini, kontrak psikologis tinggal menjadi prioritas terakhir bagi perusahaan. Menurut (Hasibuan Malayu SP, 2012, p. 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 Robbins (2005) dalam (Wibowo, 2012, p. 65) menjelaskan bahwa loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain.

Menurut Meyer dan Herscovits (2001) dalam (Oei, 2010, p. 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.

2.1.3.1. Cara-cara untuk Meningkatkan Loyalitas Karyawan

(Sudarsana, 2016, p. 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

2.1.3.2. Indikator Loyalitas Karyawan

Indikator loyalitas kerja yang dikemukakan oleh Siswanto (2005) *dalam* (Soegandhi et al., 2013, pp. 4–5) 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.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Timbulnya Loyalitas Karyawan

Steers & Porter (2006) *dalam* (Soegandhi et al., 2013, pp. 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.

2.2. Penelitian Terdahulu

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

1. (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).

2. (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.

3. (Sahal Tastariwal Muckhlis Yunus, 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.

4. (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.

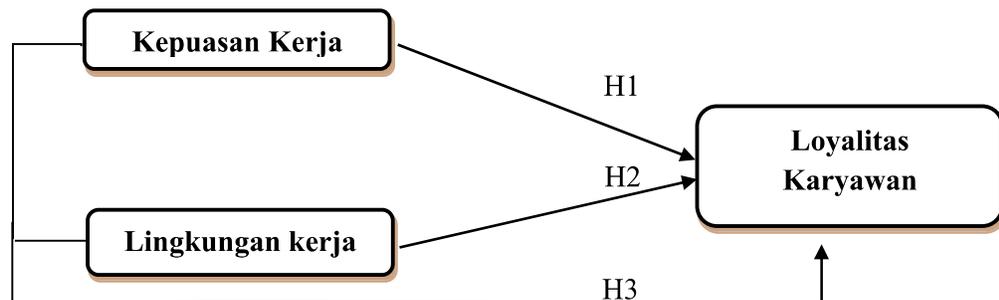
5. (Indra Ardiyanto, 2016)

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menentukan apakah ada pengaruh secara parsial terhadap beban kerja karyawan dalam loyalitas karyawan PD. BPR Bank Daerah Karanganyar .

2. Menentukan apakah ada pengaruh secara parsial terhadap lingkungan kerja, dalam loyalitas karyawan di PD. Bank BPR Karanganyar.
3. Menentukan apakah ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan di PD.BPR Bank Daerah Karanganyar. Sehingga PD.BPR Bank Daerah Karanganyar memiliki visi untuk menjadikan PD.BPR sebagai bank pengelola bank yang sehat, mampu bersaing dengan pelayanan prima yang selalu prima. Untuk mewujudkan visi ini, PD BPR Bank Daerah Kabupaten Karanganyar, khususnya di pasar - Pasar Melaksanakan intermediasi di bidang penggalangan dana dan sistem pembiayaan rofesional. Menambahkan pendapatan rutin

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4. 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 berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

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