

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

Secara etimologi kata motivasi diambil dari bahasa Inggris, yaitu “*motivation*”, yang berarti “daya batin” atau “dorongan”. Istilah “motif” menunjukkan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut mau melakukan sesuatu. Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keantusiasannya kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, tidak akan cepat putus asa dan pantang menyerah dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya.

Abraham Maslow meyakini bahwa pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi besar. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan.

Motivasi dari perusahaan juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, dimana pemberian motivasi yang baik dapat membuat karyawan termotivasi dan

bersemangat dalam bekerja tentunya karyawan akan memberikan rasa loyalitasnya dengan sepenuh hati kepada sebuah organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.1.1 Prinsip-prinsip Dalam Motivasi**

Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu :

1. Prinsip Partisipasi, dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
4. Prinsip Pendeglasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

#### **2.1.1.2 Indikator Motivasi Kerja**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator dari teori Maslow. Indikator motivasi kerja menurut Teori Maslow sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis  
Berdasarkan hirarki kebutuhan maslow, kebutuhan manusia yang paling dasar yang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah

kebutuhan fisik. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik.

2. Kebutuhan Keamanan

Yakni kebutuhan manusia untuk mendapatkan rasa aman dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan keberlangsungan nafkah.

3. Kebutuhan Sosial

Yaitu kebutuhan manusia untuk memiliki teman, diterima dalam kelompok, berafiliasi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan Harga Diri

Yakni kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Merupakan kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

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 menunjukkan loyalitas ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Di dalam lingkungan kerja akan tercipta hubungan hubungan yang mengikat diantara karyawan dengan karyawan yang lain, baik secara vertikal maupun secara horizontal, maka manajemen perusahaan harus dapat menciptakan suasana yang kondusif, penuh dengan kekeluargaan dan juga saling perduli satu dengan yang lain, sehingga karyawan akan termotivasi untuk menjadi yang lebih baik.

Lingkungan kerja menurut Nabawi (2019) adalah segala sesuatu disekitar pekerja, baik fisik maupun non fisik, yang akan mempengaruhi tugas yang diberikan, dan merupakan lingkungan kerja yang kondusif yang akan

mendorong dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja harus dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya, oleh karena itu hendaklah dalam bekerja ditimbulkan kepedulian yang tinggi antar sesama karyawan (*Team Work*) dan juga rekan kerja dalam lingkungan kerja harus bisa memberikan suasana yang harmonis karena lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan karyawan merasa bertanggung jawab berada di lingkungan kerja dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan akan terbentuk dan dari kinerja karyawan yang tinggi tersebut perusahaan akan berkembang dan menjadi besar sesuai dengan harapan Perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

#### **2.1.2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan

### **2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Rohimah (2018) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Solong (2020) menyatakan bahwa suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### **2.1.3 Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan adalah suatu kesetiaan karyawan dalam organisasi perusahaan dengan kemauan bekerja sama, saling melindungi terhadap sesama organisasi tersebut guna tercapainya tujuan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh Purnamasari & Sintaasih (2019) dimana ia menyatakan bahwa loyalitas karyawan tidak bisa tumbuh berkembang begitu saja ketika perusahaan dan karyawan tidak saling mendukung. Apabila dalam perusahaan

yang loyalitasnya sudah relatif rendah, maka perusahaan harus secara sadar dan segera diperbaiki faktor apakah yang membuat loyalitas karyawan menjadi menurun. Pernyataan ini juga didukung oleh Heryati (2020) yang menyatakan apabila loyalitas karyawan sudah menurun, hal tersebut akan berdampak pada kerugian terhadap perusahaan dari sisi kinerja atau *skill* dan nama baik perusahaan pun menjadi buruk. Sikap mulai tidak loyal seorang karyawan didalam perusahaan akan terlihat jelas dari segi kerajinan maupun kinerjanya dalam bekerja.

Loyalitas karyawan dapat dipandang dari dua segi, yaitu dari segi perusahaan dan dari segi karyawan. Dari segi perusahaan, loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan karyawan kepada perusahaannya. Dalam hal ini, perusahaan memanfaatkan karyawan semaksimal mungkin untuk mendukung kelangsungan kinerja perusahaan sehingga karyawan tetap terus bersikap dan berperilaku positif pada perusahaannya. Sedangkan dari segi karyawan, loyalitas dapat diartikan sebagai loyalitas kerja yaitu kesetiaan pada pekerjaan atau profesinya. Dalam hal ini, perusahaan hanya merupakan tempat bekerja, dan kewajiban karyawan hanyalah bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal.

Loyalitas karyawan tidak selamanya mengalami kenaikan, adakalanya mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari indikasi yang menunjukkan penurunan loyalitas karyawan antara lain : tingkat absensi yang naik, rendahnya produktifitas, tingkat perpindahan kerja yang tinggi, terjadi kegelisahan karyawan, serta munculnya berbagai tuntutan karyawan serta terjadinya pemogokan kerja. Dengan mengetahui indikasi-indikasi turunnya loyalitas karyawan, maka dapat dilakukan langkah-langkah untuk memperbaiki atau meningkatkan loyalitas kerja karyawan, antara lain :

- a) Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada di dalam perusahaan dan menyusun uraian pekerjaan dengan benar.
- b) Pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap kepuasan karyawan, seperti pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja
- c) Melibatkan karyawan dalam berbagai pelatihan, sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
- d) Meningkatkan kualitas sistem penilaian kerja karyawan.
- e) Meningkatkan keterpaduan dan keterbukaan sistem pengembangan karir.
- f) Penyempurnaan sistem kompensasi, sehingga mencerminkan keadilan eksternal.
- g) Meningkatkan efektifitas komunikasi dalam perusahaan sehingga ada umpan balik terhadap hasil pekerjaan.
- h) Meningkatkan fleksibilitas waktu kerja sesuai dengan keadaan.

#### **2.1.3.1 Indikator Loyalitas Karyawan**

Sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan loyalitas karyawan terkandung dalam setiap indikator loyalitas karyawan yang digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan. Terdapat empat indikator loyalitas karyawan menurut Wilianto (2019), antara lain:

##### **1. Kepatuhan**

Kepatuhan adalah kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan

##### **2. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari

keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh karyawan. Semakin tinggi tanggung jawab karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

### 3. Pengabdian

Pengabdian adalah kesediaan untuk mengabdikan dan membangun hubungan komitmen dengan perusahaan.

### 4. Kejujuran

Kejujuran adalah sikap yang mencerminkan perilaku yang dapat memegang tanggung jawab dan kepercayaan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini penjelasan mengenai penelitian terdahulu yang menjadi bahan rujukan dalam penelitian ini :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Citra & Fahmi, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan	1. Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat kesimpulan sebagai berikut. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, hal ini berarti semakin baik kepemimpinan akan meningkatkan loyalitas



				karyawan. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, hal ini berarti baik atau tidaknya kepuasan kerja tidak berbanding lurus dengan loyalitas karyawan. Motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, hal ini berarti semakin baik motivasi yang diberikan akan meningkatkan loyalitas karyawan.
2.	(Marwanto & Hasyim, 2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uji Asumsi Klasik</li> <li>2. Analisis Regresi Linier Berganda</li> <li>3. Uji Hipotesis</li> <li>4. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup></li> </ol>	Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3.	(Willy Rizky Utami &	Pengaruh Pengembangan	1. Analisis Regresi Berganda	Terdapat pengaruh secara simultan antara

	Dwiatmadja, 2020)	Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan	2. Uji F 3. Uji T	pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tribun Berita Online. Kemudian secara parsial terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir dengan loyalitas kerja karyawan di PT. Tribun Berita Online, akan tetapi terdapat penolakan hipotesa pada variabel motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tribun Berita Online
4.	(Winarto, 2020)	Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	1. Uji T 2. Uji F	Hasil analisis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan (f) variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.
5.	(Swadarma & Netra, 2020)	Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan	1. Uji Regresi Linier Berganda 2. Uji T	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir oleh

		Kerja Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Rame Café Jimbaran Seafood	3.Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	PT.ABC berada pada kategori sangat baik (84,43%) dan loyalitas karyawan pada PT.ABC berada pada kategori baik (81,18%). Pengaruh Pengembangan Karir (X) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 43,7% dan sisanya 56,3% dipengaruhi oleh faktor lain.
6.	(Novita Sari, Karnadi 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uji instrument</li> <li>2. Uji Normalitas</li> <li>3. Uji Asumsi Klasik</li> <li>4. Uji Hipotesis</li> </ol>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel X1 dan X2 terhadap Y terdapat hubungan positif signifikan yaitu variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 64,7% dan lingkungan kerja non fisik (X2) lebih berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 40,5%. nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,731 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,535 yang artinya variabel lingkungan kerja memiliki

				pengaruh sebesar 53,5% terhadap variabel loyalitas karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja
7.	Siti Rohimah (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Aseli Dagadu Djokdja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uji Asumsi Klasik</li> <li>2. Uji Regresi Linier Berganda</li> </ol>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (<math>16,948 &gt; 1,67076</math>) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (<math>9,903 &gt; 1,6706</math>) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja</p>
8.	Lulut Klaudia, Prayekti, dan	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uji Validitas</li> <li>2. Uji Realibilitas</li> <li>3. Regresi Linier</li> </ol>	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh pada loyalitas

	Jajuk Herawati (2020)	Motivasi Intrinsik terhadap Loyalitas Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta	Berganda 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan nilai signifikansi 0,619 dimana nilai ini diatas 0,05. Kompensasi tidak berpengaruh pada loyalitas karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan nilai signifikansi 0,052 dimana nilai ini di atas 0,05. Motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai ini dibawah 0,05.
9.	(Omar et al., 2019)	<i>Employee Motivation and Its Impact on Employee Loyalty</i>	1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) 2. Regresi Linier Berganda	Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk regresi meningkat menjadi .28, menunjukkan bahwa motivasi karyawan mampu menjelaskan 28,0 persen ( $R^2$ berubah = 0,28, F-perubahan = 19,13, $p < .01$ ) dari variasi yang diamati dalam loyalitas karyawan. Nilai-p masing-masing dari 0,000, 0,021, 0,001, 0,000 dan 543 masing-masing untuk

				<p>penghargaan dan kompensasi, lingkungan kerja dan rekan kerja, jabatan dan jabatan, tunjangan, dan hubungan dengan atasan, menunjukkan bahwa ada hubungan positif langsung yang signifikan antara empat variabel (penghargaan dan kompensasi, pekerjaan lingkungan dan rekan kerja, Jabatan dan Jabatan, dan Tunjangan), sedangkan variabel 'hubungan dengan atasan' tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan loyalitas karyawan.</p>
10.	(Ramadhanty et al., 2020)	<i>The Influence of the Work Environment on the Loyalti of Millennial Employees</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis Deskriptif</li> <li>2. Uji Asumsi Klasik</li> <li>3. Uji Hipotesis</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan generasi Y. Artinya, loyalitas karyawan sebagian atau sebagian dipengaruhi oleh lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik seperti suhu ruangan, pencahayaan, tata letak, tingkat kebisingan dan kenyamanan ruang kerja maupun lingkungan kerja non</p>

				<p>fisik seperti hubungan baik dan profesional yang terjalin. terjalin antara rekan kerja dan juga hubungan baik dan profesional yang terjalin dengan atasan yang dapat membuat mereka merasa nyaman dan bahagia saat bekerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil empat penelitian sebelumnya.</p>
11.	<p>(V. J. Caiozzo, F. Haddad, S. Lee, M. Baker et al., 2019)</p>	<p><i>Effect Of Work Environment on Employee Loyalti: A Case of Safaricom Headquarters</i></p>	<p>Regresi Linier Berganda Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup></p>	<p>Koefisien determinasi hubungan antara lingkungan kerja fisik dan loyalitas karyawan sebesar 0,73 hal ini berarti bahwa 73 persen loyalitas karyawan pada industri dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik. Sisanya 26,7 persen adalah dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam model. Koefisien beta fisik lingkungan kerja adalah positif yang berarti bahwa perubahan unit dalam penerapan fisik lingkungan kerja menyebabkan perubahan positif dalam pencapaian</p>

				loyalitas karyawan.
12.	(Thanos et al., 2020)	<i>The Effect of Job Satisfaction and Employee Motivation on Employee Loyalti (</i>	1. Regresi Linier Berganda 2. Uji T 3. Uji F	Hasil membuktikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi karyawan memiliki efek yang signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja tidak memiliki efek yang signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan, sedangkan motivasi karyawan memiliki efek yang signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenarannya yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

### 2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Affandi (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri manusia karena diilhami dan didorong untuk melakukan kegiatan dengan keikhlasan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Menurut teori Maslow, manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang



paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Motivasi mempunyai pengaruh meningkatkan hasil loyalitas. Dengan penerapan teori tersebut pada lingkup dan lingkungan karyawan maka ada kecenderungan dan kebaikan yang dapat dirasakan langsung oleh diri karyawan dalam membangun rasa memiliki, rasa tanggung jawab, rasa kebersamaan dan rasa ingin maju ke depan ketika kiprah mereka di aktualisasikan di tempat kerja mereka secara berkesinambungan.

Menurut Robbins (2021), bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat tenaga dalam berusaha. Tingkat upaya yang tinggi akan mengantar kehasil loyalitas yang menguntungkan dan bermanfaat bagi organisasi tersebut. Maka dapat disimpulkan motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi tingginya loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan Winarto (2020) menyatakan ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan loyalitas karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti (2021) menunjukkan ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan loyalitas karyawan. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja karyawan berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat loyalitas karyawan yang cukup tinggi. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan, maka akan semakin meningkat loyalitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah:

**H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Pelayaran di Bandar Lampung**

### **2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Menurut Effendy & Fitria (2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan yang lebih rendah. Dengan memperhatikan

lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Anam (2018) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat dibutuhkan oleh karyawan karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman tersebut akan membuat karyawan senang dalam bekerja sehingga karyawan dapat memberikan rasa loyalitasnya kepada perusahaan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Swadarma & Netra (2020) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Penelitian dari Susanti & Mardika (2021) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut disebabkan dengan lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerja menjadi semangat dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kenyamanan dalam bekerja sehari-hari akan membuat pekerja enggan untuk berpindah pekerjaan dan memilih loyal untuk bekerja di suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan semakin baik lingkungan kerja yang diberikan maka dapat meningkatkan kelayalitan karyawan didalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis kedua pada penelitian ini adalah :

**H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Pelayaran di Bandar Lampung**

### **2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Loyalitas Karyawan**

Loyalitas berarti kesetiaan dan kepatuhan terhadap seseorang atau organisasi, dimana seseorang dengan sukarela melakukan semua kerjaan tanpa pandang waktu dan tenaga yang dikeluarkan. Loyalitas merupakan sebuah tindakan bukan hanya sebagai formalitas untuk mendapatkan jabatan yang tinggi dan loyalitas tidak mudah didapatkan dan dibeli dengan uang, karena tidak semua orang bisa bersikap loyal, loyalitas seseorang susah untuk dibentuk, tapi loyalitas seseorang mudah dihilangkan

Affandi (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri manusia karena diilhami dan didorong untuk melakukan kegiatan dengan keikhlasan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Robbins, bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat tenaga dalam berusaha. Tingkat upaya yang tinggi akan mengantar kehasil loyalitas yang menguntungkan dan bermanfaat bagi organisasi tersebut. Maka dapat disimpulkan motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi tingginya loyalitas karyawan.

Menurut Maslow, motivasi mempunyai pengaruh meningkatkan hasil loyalitas. Dengan penerapan teori tersebut pada lingkup dan lingkungan karyawan maka ada kecenderungan dan kebaikan yang dapat dirasakan langsung oleh diri karyawan dalam membangun rasa memiliki, rasa tanggung jawab, rasa kebersamaan dan rasa ingin maju ke depan ketika kiprah mereka di aktualisasikan di tempat kerja mereka secara berkesinambungan.

Menurut Anam (2018) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Supardi & Anwar (2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan

dan betah dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat dibutuhkan oleh karyawan karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman tersebut akan membuat karyawan senang dalam bekerja sehingga karyawan dapat memberikan rasa loyalitasnya kepada perusahaan.

Swadarma & Netra (2020) mengemukakan dalam penelitiannya motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan dan memiliki sumbangan terhadap naik turunnya loyalitas kerja. Serupa dengan hasil penelitian dari Amanah et al. (2019) terdapat pengaruh secara bersama-sama antara lingkungan kerja, motivasi dan perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah :

**H3 : Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja secara bersama-sama terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Pelayaran di Bandar Lampung**

## 2.4 Kerangka Pemikira

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

